

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA**

**Departamento de Psicología Social**



**TESIS DOCTORAL**

**Identidad psicosocial y género: mujeres en la policía local de la  
Comunidad de Madrid**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

**Julián Delgado Morales**

Directora

**Concepción Fernández Villanueva**

**Madrid, 2016**

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL**



**IDENTIDAD PSICOSOCIAL Y GÉNERO:**  
**MUJERES EN LA POLICÍA LOCAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

**MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR**

**PRESENTADA POR**  
**D. JULIÁN DELGADO MORALES**

**DIRECTORA:**  
**DRA. CONCEPCIÓN FERNÁNDEZ VILLANUEVA**

**MADRID 2015**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Marisol, Manoli, M<sup>a</sup> Luisa, Mayte y Virtudes porque con ellas comenzó todo.

Agradecer a mi directora de tesis, Concha Fernández Villanueva, su incondicional apoyo y sabios consejos, sobre todo, los que me brindó en los momentos delicados durante la elaboración de este estudio. Sin su comprensión no hubiese podido reiniciar la marcha en este largo camino.

Expresar un agradecimiento infinito a las 51 mujeres policía, que con sus vivencias han contribuido a hacer realidad un proyecto que, ante la dificultad de obtener sus discursos, se tambaleaba por momentos.

Reconocer especialmente a Ángel Cueva y Sonia Rodríguez, oficiales de policía local, su imprescindible ayuda. A mis amigos Fernando Estruch, Javier Plaza, Natalia Gamaza y Roberto Martínez por su insustituible colaboración, sin la cual no habría podido encontrar el rumbo para llegar a buen puerto.

Por último, a mis hijas por su amor cotidiano, pero, sobre todo, a M<sup>a</sup> José, la mujer que me viene acompañando desde los 16 años en este viaje que es la vida, sin su energía nada de esto hubiese sido posible, pues nadie como ella da tanto a cambio de nada.

*A M<sup>a</sup> José por su infinita  
paciencia.*

RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
El primer hallazgo.....	3
El segundo hallazgo.....	9
El tercer hallazgo.....	17
El cuarto hallazgo.....	21
Estructura del trabajo.....	25
 CAPÍTULO 1	
1. JUSTIFICACIÓN DEL MÉTODO.....	35
1.1 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	37
1.2 OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	40
1.2.1 Hipótesis.....	41
1.2.2 Hipótesis general.....	41
1.2.3 Hipótesis específicas.....	41
1.3 METODOLOGÍA.....	42
1.3.1 Estrategia documental.....	42
1.3.2 Observación participante.....	44
1.3.3 Entrevistas colectivas.....	47
1.3.4 Entrevistas individuales.....	51
1.3.5 Muestreo.....	56
1.3.6 Escenarios de entrevistas.....	60
1.3.7 El discurso. Herramientas para su obtención.....	62
1.3.8 El pilar fundamental.....	76

## CAPÍTULO 2

2 IDENTIDAD, SU CONFORMACIÓN Y LOS DISTINTOS MODOS DE VER EL PROCESO.....	80
2.1 INTRODUCCIÓN ACERCA DE LA IDENTIDAD.....	80
2.2 PERSPECTIVAS SOBRE LA IDENTIDAD DESDE UN ENFOQUE INDIVIDUALISTA.....	84
2.2.1 Perspectivas Biologicistas.....	84
2.2.2 Perspectivas Internalistas.....	85
2.2.3 Perspectivas Fenomenológicas.....	86
2.2.4 Perspectivas Narrativas.....	87
2.3 PERSPECTIVAS SOBRE LA IDENTIDAD DESDE UN ENFOQUE SOCIAL.....	88
2.3.1 Identidad. Componentes para su conformación.....	91
2.4 LA IDENTIDAD DE GÉNERO.....	93
2.4.1 La mirada esencialista de la identidad de género.....	94
2.4.2 La mirada constructivista de la identidad de género.....	103
2.5 CRONOLOGÍA HISTÓRICA DE LOS MOVIMIENTOS FEMINISTAS GLOBALES.....	112
2.5.1 Raíces del feminismo.....	112
2.5.2 Primera ola del feminismo global.....	113
2.5.3 Segunda ola del feminismo global.....	113
2.5.4 Tercera ola del feminismo global.....	116

## CAPÍTULO 3

3 LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL Y POLICIAL.....	119
3.1 El estado global de la cuestión laboral femenina.....	119
3.2 Mujeres policía. Los inicios.....	122
3.3 La mujer policía local de la CAM en cifras.....	126
3.4 El acceso a los cuerpos de policía local en la Comunidad de Madrid.....	150
3.4.1 Procedimiento de selección.....	151
3.4.2 Requisitos de los aspirantes.....	152
3.4.3 Pruebas de oposición.....	153
3.4.4 Calificación de las pruebas de oposición.....	154

3.4.5 Curso selectivo de Formación.....	155
3.4.6 Período de prácticas.....	155

## CAPÍTULO 4

4 LA ENTRADA DE LA MUJER EN LA POLICÍA. EL PROCESO DE INTEGRACIÓN.....	156
4.1 LOS PLANOS DE INTEGRACIÓN.....	184
4.1.1 Plano primero: los compañeros.....	185
4.1.1.1 La uniformidad.....	187
4.1.1.2 Conducir los coches patrulla.....	189
4.1.1.3 Formar pareja con otra mujer.....	190
4.1.1.4 Conducir motocicletas.....	193
4.1.1.5 Las relaciones interpersonales.....	195
4.1.1.6 Los primeros embarazos.....	197
4.1.2 Plano segundo: los ciudadanos.....	202
4.1.3 Plano tercero: la familia.....	206

## CAPÍTULO 5

5 LA INTEGRACIÓN DEL PODER.....	217
5.1.1 El ejercicio de poder dentro de la organización policial (agentes veteranas).....	220
5.1.2 El ejercicio de poder hacia los ciudadanos (agentes veteranas).....	223
5.1.3 El ejercicio de poder hacia las familias (agentes veteranas).....	227
5.1.4 El ejercicio de poder integrarlo para sí mismas (agentes veteranas).....	229
5.2.1 El ejercicio de poder dentro de la organización policial (agentes noveles).....	231
5.2.2 El ejercicio de poder hacia los ciudadanos (agentes noveles).....	235
5.2.3 El ejercicio de poder hacia las familias (agentes noveles).....	238
5.2.4 El ejercicio de poder integrarlo para sí mismas (agentes noveles).....	241

## CAPÍTULO 6

6 UNIFORME Y ESTIGMA DESDE UN ENFOQUE GOFFMANIANO.....	245
6.1.1 Uniforme. Estigma desacreditado y desacreditable.....	249
6.1.2 Uniforme. Contaminador de la familia.....	253
6.1.3 Uniforme. Cualidades sobrehumanas.....	258
6.1.4 Uniforme. Corrección de su defecto.....	263
6.1.5 Uniforme. Manejo de la identidad social y personal.....	267
6.1.6 Uniforme. Dominar la actividad.....	273
6.1.7 Uniforme. Los contactos entre estigmatizados y normales.....	280
6.1.8 Uniforme. El estigmatizado igual al individuo “normal” .....	286

## CAPÍTULO 7

7 FORMAS DE GESTIÓN POLICIAL FEMENINA Y LAS BARRERAS PARA LA PROMOCIÓN Y ACCENSO DE LA MUJER EN LA POLICÍA.....	292
7.1 FORMAS DE GESTIÓN POLICIAL FEMENINA.....	292
7.1.1 Los argumentos. La falta de fuerza.....	293
7.1.2 Los argumentos. No querer patrullar con ellas.....	299
7.1.3 Los argumentos. Otro modo de hacer policía.....	305
7.2 LAS BARRERAS PARA LA PROMOCIÓN Y ASCENSO DE LA MUJER EN LA POLICÍA.....	311
7.2.1 Primera barrera. El techo de cristal.....	313
7.2.2 Segunda barrera. Conjuglar la vida laboral y familiar.....	318
7.2.3 Tercera barrera. El nivel académico.....	323
7.2.4 Cuarta barrera. La movilidad inter-turnos.....	329
7.3 LAS BARRERAS PARA LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN LA POLICÍA DE KENT (INGLATERRA).....	337
7.4 EL PROYECTO ATENEA DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE MADRID.....	341
CONCLUSIONES.....	344
BIBLIOGRAFÍA.....	369
ANEXOS.....	392



## RESUMEN

La génesis del presente trabajo se sitúa cronológicamente hace algo más de una década, donde una serie de pequeñas investigaciones exploratorias realizadas acerca de las mujeres policía de una pequeña localidad madrileña hizo despertar nuestra inquietud por el tema del acceso de las mujeres a los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad de Madrid. Hemos intentado explicar el proceso de entrada e integración de ellas a la institución policial, puesto que como consideran algunos investigadores, la policía es representativa de la sociedad donde se inserta y para que esto se consiga tiene que ser, desde luego, integrando mujeres en sus plantillas. Para conseguirlo nos hemos servido del análisis del discurso de lo argumentado en los grupos de discusión y entrevistas individuales realizadas a mujeres policías veteranas y noveles de distintas localidades de la región madrileña, y dentro de la ciudad de Madrid, de distintos distritos de la ciudad. Poniendo en tela de juicio lo avanzado, el camino recorrido y sus apreciaciones en cuanto a si se ha progresado, o no, en lo que a su integración se refiere. De este modo, logramos poner en conversación a mujeres policía de distintas generaciones que nos han ilustrado con sus experiencias y vivencias, desgranándonos todo lo acontecido en relación a temas tan controvertidos como las labores que desempeñaban al entrar, la sobreprotección a la que se las sometía y la aceptación por parte de la ciudadanía, entre otros. Así pues, nos propusimos investigar sobre la identidad psicosocial y género de estas mujeres, en un campo tan masculinizado como es el de la policía local, desde una perspectiva cualitativa, sin que la teoría haya sido generada y luego verificada, sino que es generada de manera inductiva del estudio del fenómeno planteado, es decir, descubierta, desarrollada y provisionalmente examinada a través de una recolección de datos en forma sistemática, del análisis y la comparación de los diferentes discursos que se obtuvieron de las mujeres policía veteranas y noveles. También se analiza la complejidad de la relación con el ejercicio de la autoridad y del poder por parte de las mujeres policía y, posteriormente, se profundiza desde un enfoque goffmaniano en el “estigma” que ha supuesto a estas profesionales el portar el uniforme policial. Otra problemática abordada ha sido la diferencia existente en el modo de trabajar masculino y el femenino en lo que a la gestión policial se refiere y los retos y dificultades que encierra para la igualdad de género, para cerrar con el análisis de las barreras existentes para la promoción y ascenso de la mujer en la escala de mando.

## ABSTRAC

The starting point of this project began more than a decade ago where a series of little exploratory researches about police women from a small village near Madrid made us focus our interest in how women enrolled Comunidad de Madrid Municipal Police Force. We have tried to explain the incorporation and integration process of these women into the police institution. Therefore, as some researchers consider, Police Force is very representative of the society where is inserted, and to get this real, it needs to be by recruiting women into the workforce. In order to achieve this objective, we have looked at the analysis of the discourse from what has been argued in the discussion groups and individual interviews made to veteran and novice police women from different villages and districts in Madrid. Calling into question what has been studied until now, and the evaluation of the women integration progress. As a result we get to have in conversation police women from several generations. These women have talked about their own experiences and life lessons, they relate everything that happened to them with some controversial issues, such as; the overprotection they were under, the work they used to do when they first came into the force, the approval of the community, among others. Having undertaken these interviews we decided to start investigating about the psychosocial and gender identity of these women in such a masculine field as police force is. We have studied from a qualitative perspective without building up and verifying a theory but by producing the theory from an inductive way of the study field, this is, found, developed and provisionally reviewed, collecting data in a systemic way of the analysis, comparing the different speeches from the veteran and new police women. It is also analyzed the complex relation of police women with authority and power. After this, we go into detail in a Goffmanian perspective about the “stigma” these women have been through wearing the police uniform. Another problematic aspect of study is the difference between men and women work in relation with the police management, the challenges and difficulties that we find to get gender equality, to finish with the analysis of the present barriers for the promotion of women to higher levels in the scale to power.

## INTRODUCCIÓN

### *El primer hallazgo*

A lo largo de mis años de estudio de la licenciatura en Sociología pude encontrar un tema que despertó mi curiosidad, concretamente me refiero al de las mujeres policía, en general, y las mujeres policías locales, en particular. No en vano, el hecho de compartir con ellas una profesión tan denostada como apasionante, me atrajo la curiosidad sobre su devenir diario, sus problemáticas, y el sentimiento que perciben de sufrir un trato, a priori, diferente al de sus compañeros hombres. Así, desde el año 2002, momento en el que cursaba 3º de Sociología en la Facultad de C.C Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, comencé a interesarme por todo lo que rodeaba a estas profesionales, y el largo camino que iniciaron hacia la integración en la institución policial. Fue con la asignatura <<*Sociología de las relaciones de género*>> impartida por la profesora y catedrática Inés Alberdi, con la que me situé; en primer lugar, en el camino de los estudios de Género; y en segundo, el hecho de tener que realizar un trabajo de investigación para la superación de la mencionada asignatura, fue la razón que me llevó a la realización de un pequeño estudio exploratorio sobre las dificultades y problemática de la integración de las mujeres en la policía, concretamente en la policía local. De este modo, a aquél primer trabajo piloto, le di el nombre de <<***Mujeres policía. Un proceso lleno de obstáculos***>>. Como resultado del mismo, se detectaron diversos puntos de desajuste en el acceso, permanencia y promoción de estas profesionales, específicamente de las agentes del Cuerpo de Policía Local del municipio de Arganda del Rey (Madrid), lugar éste en el que desempeñaban su labor compartiendo tareas y labores diarias conmigo. Los datos obtenidos para ese trabajo fueron fruto de varias entrevistas, semiestructuradas, realizadas a tres mujeres policía. Esa localidad, Arganda del Rey<sup>1</sup>, en aquel momento, año 2002, contaba con una población de 35.000 habitantes aproximadamente, aunque las proyecciones poblacionales, como así se constató posteriormente, auguraban un rápido aumento poblacional en un corto periodo de tiempo. Los antecedentes sobre el acceso de mujeres a la policía de la población que nos ocupaba se remontaban al año 1983, año éste en el que por primera vez, y como medida política más que otra cosa (según manifestaciones de la propia agente

---

<sup>1</sup> Población del sureste madrileño, situado a 27 km de Madrid, cerca de 60.000 habitantes en la actualidad, año 2015. Principal motor económico, la industria. Cuenta en la actualidad con un total de doce polígonos industriales.

interesada), se deja acceder a una mujer a una plaza de policía. Como dato imprescindible, decir, que la Corporación que inició esta andadura estaba gobernada en su momento por la coalición de los partidos (PCE y PSOE)<sup>2</sup>. En un primer análisis, se observaron dificultades de integración experimentadas por parte de las agentes, sobre todo, en lo relativo a sus experiencias individuales, y a la asunción de los roles autoritarios inherentes al desempeño de las diversas funciones policiales. Sin embargo, un segundo nivel de análisis mostró que en el origen de esas dificultades se hallan cuestiones de tipo socio-institucional, que se manifestaban en el interior de la organización, y que incidían directamente en la forma en la que las mujeres vivían su trabajo diario, a saber: se encontraban en minoría, ocupaban las posiciones más bajas de la jerarquía, percibían que sus compañeros las trataban de modo diferente, y estaban integradas en una organización tradicionalmente preparada por y para los hombres, etc. Estos elementos, no por ser tópicos dejaban de tener importancia, y se convirtieron en el hilo conductor de donde debía de partir la completa integración de la mujer a todos los niveles.

La primera de ellas, como ya se comentó, entró en el año 1983, hubo de esperarse un año y medio más para que entrara una segunda mujer, que lo hizo en 1984, posteriormente, ya no accedieron más mujeres a la plantilla hasta 1987, o sea, pasados tres años desde la entrada de la segunda, momento éste en que lo hicieron dos mujeres más, con una diferencia de dos meses entre una y otra y, finalmente, la última que entró, de ese primer período, década de los ochenta, lo hizo a mediados de 1989, año desde el cual no volvió a lograrlo ninguna otra mujer hasta el año 2002, fecha en la que se incrementó la plantilla en quince agentes, de los cuales, solamente dos de ellos eran mujeres. Como se puede ver, el número de agentes femeninos era bastante limitado en aquel momento, teniendo además en cuenta, que ya habían pasado la friolera de trece años desde la última mujer que accedió, y casi veinte desde que entró la primera. Situando la proporción entre hombres y mujeres en esos momentos de 38 a 5, respectivamente. Tal y como se refleja en el seguimiento cronológico, era significativo que de los aproximadamente veinte años, desde 1983, que se incorporó la primera mujer, todas las posteriores promociones donde ingresaron más mujeres, se concentraron en un corto período de tiempo, concretamente en el que fue desde los años

---

<sup>2</sup> Partido comunista de España y Partido socialista obrero español.

1983 al 1989, o sea, 6-7 años. Y ya desde entonces, no lo lograría ninguna más hasta el 2002 (trece años después) año en el que inicié el primero de los diferentes “*Hallazgos exploratorios*” que sobre ese tema llevé a cabo. Por el contrario, desde el último ingreso de una mujer, año 1989, hasta el año 2002, que entró la siguiente, se incrementó la plantilla de esta policía con otros 24 agentes más, todos ellos hombres, hasta situarla en un total de 43 efectivos. Estos datos, aunque numéricos, eran bastante aclaradores, pues dejaban al descubierto, que resultaba bastante chocante el que aun habiéndose doblado el número de efectivos de la organización, en todo el proceso no ingresara ninguna mujer. Reflejo de que en aquellos momentos, la entrada de mujeres en la Policía Local de Arganda del Rey, parecía haber sido más un empeño político (como se apuntaba) que un logro personal de aquellas primeras agentes. Los dos extractos que a continuación se exponen, son fruto de las entrevistas realizadas para el primer *Hallazgo*:

*[...] Yo, yo, concretamente me he enterado después, que entré porque era mujer, porque en ese momento el concejal que estaba políticamente le interesaba que entrara una mujer, yo en mi oposición no fui la primera, fui la tercera o la cuarta, pero como tenía que entrar una mujer me metieron. Porque él quería una mujer, coincidiendo que era de Arganda, que era conocida [...]* Agente nº 1.

*[...]De hecho cuando yo entré en la policía, era que una de las plazas tenía que ser cubierta por una mujer, y fui la única que me presenté, posiblemente lo hice fatal, pero aquí sigo [...]* Agente nº 2.

Como se puede ver, aquellas dos mujeres, primera y segunda, en lograr el acceso al cuerpo de policía que nos ocupaba, eran totalmente conscientes de que su entrada fue, como así nos cuentan, un empeño político más que un logro personal. Pero una vez conseguido que hubiera alguna mujer en la policía, lo que no estaba tan claro, era que fueran a desempeñar labores propias del cargo, pues en los primeros años, las condenaron a ocuparse, en general, de labores meramente burocráticas, que aun formando parte de las funciones, podría decirse, eran las consideradas menos policiales:

*[...]Oficina. Yo empecé por contrato luego dos años más para la plaza en propiedad, y dos años más tarde fui Cabo, y hasta los cuatro años no salí a la calle, y era un poca calle, un poco oficina [...]* Agente nº 1.

Como es de suponer, llegó un momento en el que inician su incorporación al trabajo de calle, si bien, lo alternan con las labores administrativas, que son las que mayor tiempo les ocupan en la jornada laboral. El choque profesional lo sufren cuando, llegado el momento de desempeñar labores puramente policiales, estas mujeres se encuentran con unos compañeros con una media de edad elevada, una preparación cultural y académica muy limitada y, sobre todo, que las funciones policiales, siempre se habían considerado patrimonio masculino. Resultaba muy curioso como en aquellos primeros pasos de las agentes, sus compañeros mostraban un afán protector hacia ellas, sobre todo, en lo referente a intervenciones en peleas y altercados. Aunque hay que decir, que esa actitud no era patrimonio exclusivo de los agentes más mayores, sino que se hacía extensivo a parte de los agentes jóvenes también.

*[...]Luego cuando salí de la oficina es cierto que no me dejaban conducir, tenían que conducir ellos, bueno a la hora de hacer papeles<sup>3</sup>, si había que firmar, firmaban ellos [...] Algunas veces, vas con compañeros, sobre todo en el turno de noche vas con compañeros y se...por lo menos a mi me ha pasado, no se a las demás compañeras, que cuando se reparten las parejas y tal, casi siempre prefieren ir con un chico a una chica, por si hay algún altercado [...] Agente nº 3.*

Otro tema delicado fue el de las relaciones interpersonales, pues la conformación del trabajo policial, hace que se pasen muchas horas en un patrulla con un compañero, por lo que cabía pensar en la posibilidad de la existencia de acoso, bromas de mal gusto, y toda una batería de situaciones complicadas que se podían generar, y que de hecho se dieron:

*[...] Sí, sí, sí, seriamente y ese es el momento en el que tienes que parar, pues te han propuesto cosas, que dentro de que se estén gastando bromas y se estén aceptando bromas, pues que se han equivocado y tu le explicas que no van por ahí los tiros, que eres un agente más que te estás riendo, pero que no tienes ningún otro interés con él [...] Agente nº 2.*

---

<sup>3</sup> Se refiere a realizar notificaciones judiciales o administrativas, averiguaciones de domicilio para certificados de empadronamiento, registro de atestados de tráfico, etc.

La conformación de los servicios policiales, en especial el turno de noche (muchas horas seguidas de patrulla juntos) dio pie y generó situaciones difíciles, tal y como contaron las agentes, propiciando relaciones personales llevadas a extremos equivocados, que por otra parte, siempre se solían dar en una sola dirección, es decir, de hombre a mujer, dejando de nuevo patente la construcción social de las diferencias de género. Otro aspecto que surgió de aquellas entrevistas fue el de la capacidad de estas mujeres, pues ellas, tenían que estar constantemente demostrando a sus mandos y compañeros su profesionalidad, pues el mero hecho de ostentar el mismo cargo que los hombres “*Agente de Policía*” no era, a priori, motivo suficiente para considerarlas buenas profesionales, algo que, sin embargo, se suponía implícito al cargo cuando se trataba de un hombre, ya que, por mucho que estas primeras agentes demostraran, siempre se veían desposeídas de los méritos obtenidos, siendo ellas totalmente conscientes del hecho. Así relataba una conversación que tuvo con la compañera (la primera mujer en llegar a ser mando) ante el ingreso de la primera mujer en el turno de noche, y el sentimiento que despertaba en la mando la posible valoración de las futuras intervenciones policiales de la agente, y la propia percepción de ésta:

*[...] Lo mismo pasaba con la agente nº 2, recuerdo que tuve una conversación con ella, y le dije: ¡bueno a ver lo que vas a hacer, que ahí tienes que estar para lo bueno y para lo malo! Porque claro lo que haga una cruza a todas, porque aquí siempre tienes que estar demostrando, tienes que demostrar más que los demás [...] Siempre tienes que dar más que los demás, aparte que nosotras mismas nos exigimos más [...] Agente nº 1.*

Además de la ya difícil lucha por lograr ser aceptada de pleno derecho en la plantilla, tuvieron una no menos complicada labor añadida, que fue la de la aceptación por parte de la ciudadanía, que como se puede entender, no estaba acostumbrada a la presencia de mujeres en los cuerpos policiales. Así, es cierto que temas tan delicados como el maltrato a mujeres y la violencia en el ámbito doméstico, se vio algo más aliviado con la llegada de mujeres a la policía, sobre todo, porque las mujeres que habían sido víctimas de una agresión, se abrían y mostraban más confiadas, ante una

agente femenina, facilitando con ello la obtención de manifestaciones, datos y pruebas para la aclaración e inculpación de los responsables de los delitos de maltratos. Aunque no hay que olvidar que en aquellos primeros años, las agresiones y lesiones provocadas a una mujer en el ámbito familiar, se trataba de un delito calificado de privado<sup>4</sup>, por lo que la denuncia de los hechos debía de partir de la propia víctima, cuestión ésta, como es de suponer, se producía en pocas ocasiones, dándose la paradoja que ante la falta de denuncia de la agresión, la policía no podía intervenir, teniendo en muchas ocasiones que darse media vuelta e irse. Por fortuna, esas situaciones cambiaron radicalmente desde el momento en que estas agresiones pasaron a considerarse delito público, y con esto, no era necesaria, a priori, la denuncia de la agredida, pudiéndose perseguir los hechos de oficio, es decir, directamente por la policía, por lo que desde ese cambio en la tipología del delito obrada en el Código Penal de 1995, no se hacía necesaria ni la denuncia, ni el consentimiento de la mujer agredida para la intervención policial y judicial.

*[...] Es que si no hay una mujer es muy difícil que la mujer se abra a ti. Claro porque la está violentando y está siendo agredida por un hombre y entonces el contarle a un hombre lo que le está haciendo otro hombre, no es fácil, no están cómodas, entonces el hecho de ser mujer ahí sí que te abre muchas puertas. Incluso te piden que hables con sus hijos, se abren muchísimo a ti, te cuentan todo lo que está pasando, te cuentan todos los detalles y muy bien [...] Agente nº 2.*

Todo aquel primer hallazgo exploratorio, me llevó a un par de conclusiones, tal vez demasiado prematuras, pero que me sirvieron posteriormente para seguir indagando en aquel universo que se abría, y que era tan amplio como desconocido, así quedaron redactadas en su momento aquellas prematuras conclusiones:

*<<Si toda integración de la mujer al mundo laboral es complicada y se encuentra sembrada de obstáculos, la incorporación de éstas a las plantillas de policía es, si cabe, doblemente conflictiva, pues por un lado está la carga de masculinidad que siempre rigió las labores policiales, y, en segundo lugar, al ser una labor que implica el*

---

<sup>4</sup> Hasta el año 1995 que entró en vigor un nuevo Código penal en España, el delito de maltrato solo se podía perseguir a instancia de parte, es decir, que no podía intervenir la policía si no se producía la denuncia de la mujer agredida por su esposo.



*ejercicio de la autoridad hacia los demás, complica aún más todo ello. Estas dos características hacen especialmente difícil hacerse con un lugar dentro de este entorno laboral >>*

Por último, cabe destacar que de aquellas entrevistas, unidas a la observación participante que resultaba del hecho de compartir profesión con ellas, cambió sustancialmente mi visión del tema, y aumentó mi curiosidad por entender los procesos y mecanismos que nos situaban en esa realidad. Constatando, de un modo doloroso, como actitudes y comportamientos nuestros (de los hombres principalmente) tenían un alcance, hasta ese momento desconocidos para mí, y que ese desconocimiento, nos llevaba a perpetuar muchas situaciones de discriminación explícita, y otras tantas, latentes.

### ***El segundo hallazgo***

En el año siguiente, 2003, la segunda de las razones expuestas en las conclusiones del primer trabajo <<*Mujeres policía. Un proceso lleno de obstáculos*>>, a saber: <<*Que el trabajo policial al ser una labor que implica el ejercicio de la autoridad hacia los demás, complica aún más el acceso de las mujeres a esa profesión*>> dio pie para retomar el tema, e iniciar la confección de un segundo informe, así que aprovechando el paso por la asignatura de 5º de sociología *Psicología social de las actitudes*, impartida en aquellos momentos por la profesora Amparo Serrano Pascual, presenté un segundo informe, con los nuevos hallazgos que en esta ocasión, se tituló: <<***Mujeres policía. La integración del poder***>>. Cabía situarnos esta vez en otra dimensión, y ésta fue: <<*ver como integraban las mujeres policía a sus vidas privadas la situación del ejercicio de autoridad generado por el desempeño de su labor profesional, toda vez, que cuando llegan a sus casas el mantener ese ejercicio de poder les pudiera, o no, acarrear conflictos importantes en su entorno familiar*>>

En aquellos momentos, la localidad en cuestión, Arganda, había aumentado su población considerablemente, cuyo principal motor económico era y sigue siendo la industria. Existiendo un total de doce polígonos industriales, por lo que a diario, por el efecto de la población flotante que acude a trabajar al municipio, se incrementa

considerablemente su número de habitantes, unido a esto, en aquellos años aumentó considerablemente la población inmigrante, principalmente de nacionalidad rumana, más de 6.000 personas en poco tiempo, aunque también existían otras nacionalidades de origen tales como de la zona del Magreb, latinoamericanos, etc. Además de dar a conocer estos datos poblacionales, sociales y económicos, decir también, que la plantilla de la policía local de Arganda en aquel año 2003, contaba con un total de 54 agentes, de los que en aquel momento ocho de ellos eran mujeres. Estos datos, a priori, no demasiado concluyentes, ni importantes para aquel estudio, sí nos hicieron generar una composición de lugar, y situarnos en el entorno en el que desarrollaban su actividad profesional este grupo de mujeres. Dado que, por supuesto, no es lo mismo desempeñar funciones de policía en una ciudad enorme y cosmopolita como Madrid, que en un pueblo pequeño como Arganda, en el que hacía escasamente un cuarto de siglo su población era principalmente rural y, en un plazo de tiempo relativamente corto, había sufrido un vuelco en sus estructuras sociales, económicas y culturales. Una vez realizada esta corta aproximación para conocer algunos detalles cronológicos, sociales y laborales, cabía también aclarar otro extremo, y este era el de las razones que llevaron al hecho de elegir a mujeres policía con más de diez años de trayectoria profesional para el estudio; pues bien, lejos de ser fruto de un antojo pasajero, la explicación es que fue debido a que el desempeño de la labor policial, durante al menos una década implicaba, entre otras muchas cosas, el haber pasado seguramente por los tres turnos de trabajo existentes (mañana, tarde, noche) y que, sin duda, eso llevaba aparejada la formación de lo que podríamos calificar como *"Personalidad laboral"*.

Esta vez el corpus del informe se basaría principalmente en la explicación de los argumentos obtenidos en las entrevistas, a partir de la somera aplicación de tres tipos de enfoques teóricos, a saber: El análisis del discurso, la disonancia cognitiva y el interaccionismo simbólico. Además, al contrario que en el primer trabajo, en esta ocasión sí se lanzó una hipótesis de partida para el tema a tratar, quedando recogida de este modo:

*<<La adaptación a la situación de roles autoritarios por parte de las mujeres policía no se hacen desde una perspectiva generalizada y grupal, sino que es una labor personal, donde juegan un papel importante el tipo de personalidad de cada una de ellas>>.*

El primero de los enfoques teóricos utilizados fue el del Análisis del Discurso, como ya dijimos muy someramente, pues la investigación era más bien, por decirlo de algún modo, de andar por casa y reducida en tamaño, así pues fijándonos en Bourdieu (1985) y sus argumentos sobre la legitimación que genera ser investido, se fueron constatando cotejándolo con partes de los discursos de las agentes de policía entrevistadas para este nuevo informe. Para la refutación de lo dicho nada nos servía mejor que un extracto de la entrevista realizada a una de las mujeres policía, quedando patente en su relato, que una vez realizada la investidura ejerce una eficacia simbólica. De este modo, amigos/as de una de las entrevistadas, que la conocían desde antes de ser agente de la autoridad, le recriminaban su expresión seria cuando se encontraba realizando tareas propias del cargo, y a su vez, ella, argumenta ante estos, los conocidos, que el cargo que desempeña conlleva la asunción de ciertos comportamientos para adaptarse a él.

*[...] la gente tiene una imagen de ti que estando de uniforme puede cambiar a mejor o a peor, dependiendo también un poco de cómo te portes con ellos, si el trato es bueno, bien, pero si a lo mejor le denuncias, pues que eres una chula, que qué te crees [...] Pues eso, que mucha gente que yo conozco me dice: ¡ es que estás de seria cuando estás en el cruce<sup>5</sup>! porque yo no me considero una persona seria, porque yo a la gente que conocía le contaba chistes y tal, pero yo les decía, es que no entendéis que yo no puedo estar en un semáforo, en un sitio dando paso o en un accidente y estar de cachondeo [...] Agente nº 1.*

Después de reflejados algunos de los enfoques sobre las legitimidades discursivas del autor Bourdieu, era hora de centrarse en las perspectivas del discurso de las profesionales policiales, y para ello me fijé en las actitudes hacia el trabajo de policía por parte de las agentes, y de otro lado, las actitudes de ellas en sus vidas privadas. Y el modo de articular esos dos campos fue fijándose en la negociación de las posiciones de poder, tanto en los espacios públicos (en su trabajo), como en los espacios privados (en sus hogares). Muestra de la gestión de la posición de poder que nos relataron en el primero, espacio público (trabajo) es este extracto:

---

<sup>5</sup> Estar en el cruce es una labor muy habitual en la policía local, se trata de estar regulando el tráfico de vehículos y peatones, para dar seguridad principalmente a estos últimos.

*[...] pero aquí hay que reconocer que influye mucho la personalidad de cada uno, la confianza que se tenga en uno mismo y el control que tengas de las situaciones, la experiencia también es mucho, pero yo creo que el carácter, yo ahora mismo estoy pensando en las mujeres que somos trabajando y te iba a decir que ninguna somos igual, pero los hombres pasa lo mismo, pero sí que es verdad que quizás hay veces, y quizás lo estoy pensando ahora, que si me he tenido que poner un poco más dura de lo que soy para ponerme un poco, para hacerme un poco respetar [...] Agente nº 1.*

Con sus relatos se vio como argumentaban y explicaban algunas de las estrategias que utilizaban para la gestión del poder que les confiere su profesión, realmente cada una de ellas empleaba, por así decirlo, su propio librito. Simultáneamente, a estas estrategias, a priori, más policiales y masculinas, no dudaban en tomar otras que se desarrollaban por otras vertientes diferentes, este era el caso de acudir a rasgos de personalidad históricamente atribuidos a la mujer, como son: *capacidad de análisis, tolerantes, conciliadoras, espíritu de ayuda, etc.* Para desde ellas desempeñar la labor policial con un enfoque de género femenino, más eficaz según sus palabras, y sobre todo, menos agresivo y de resultados diferentes.

*[...] yo actúo como a mí me parece bien, miro mis intereses y en el trabajo yo actúo como creo que debo actuar, porque nosotros normalmente actuamos de dos en dos, o con un mando y qué pasa que hay veces que tiene uno, tiene que hacer cosas que no están dentro de cómo tu lo harías, pero hay veces que te tienes que amoldar un poco a con quien vas, y dependiendo de con quién vayas, pues así vas a actuar, una de dos o actúas imponiéndote más o actúas reteniendo al otro. ¿No sé si entiendes lo que te quiero decir? Yo creo que la mujer ahí tiene un papel, vamos tenemos unas características, que quizás las mujeres por la situación cultural, por lo que vivimos, no sé la forma, como que estamos un poco más al quite, hay excepciones, hay gente que va y...pero un poco más que analiza la situación, quizás los hombres son más impulsivos, entonces la mujer, yo creo, por lo menos en mi caso, hay veces que a lo mejor te puedes equivocar, que te puedes esperar un poco para actuar y esto te puede dar, pero eso si es verdad, y yo lo he presenciado que hay muchos problemas que se podrían haber evitado en intervenciones con haber tenido un poco, a lo mejor me equivoco [...] Agente nº 1.*

Así se ponía de relieve que cada una de estas mujeres utilizaba diferentes estrategias, entre las que estaban las características personales, grupales, profesionales, símbolos de autoridad, etc. Y es especialmente la *tolerancia*, la que utilizaban con mayor frecuencia para abordar y facilitar sus labores policiales, aunque el hecho de recurrir preferentemente a una de ellas no quería decir que no echasen, en algunos momentos, mano de las otras.

Una vez que se vio como gestionaban estas personas las posiciones de poder en los espacios públicos, cabía ocuparse de las utilizadas en los espacios privados. Pues en esos distintos espacios, pudiera ser que no coincidieran en sus modos de comportamiento. Para ello se empezó por preguntarles sobre si su labor policial influía en algo, o distorsionaba su entorno familiar, como muestra la siguiente respuesta:

*[...] le molestaba más que fuese policía porque él era guardia civil como he dicho antes, y sobre todo le molestaba que como policía cobrase más que él como guardia civil, se supone que los guardias civiles están en el cuerpo porque tienen un corporativismo, un espíritu de [...] llegó un momento en el que no le podía contar los problemas que tenía en el trabajo porque él tenía soluciones para todo que yo nunca le podría encontrar, dado que soy una mujer y policía. ¿No sé si me explico? Yo estaba en un escalafón más abajo por ser policía, y en otro más por ser mujer [...] Agente nº 2.*

Como era de esperar, después de leer los extractos de las manifestaciones parciales de estas mujeres, dejaban al descubierto que su profesión tenía diferentes grados de repercusión en sus vidas familiares y personales. Desde luego, la sensación que quedaba era que estas mujeres, no tenían la misma posición de poder, si se movían en el ámbito privado (sus casas), o lo hacían en el público (su trabajo). Siguiendo con las estrategias discursivas, y su gestión del poder en los espacios privados, otra parte que aparecía en sus relatos, fue la del desplazamiento de identidad personal de familiares de estas mujeres policía, o dicho de otro modo, como la profesión de ellas, anulaba o influía en cierto modo sobre parientes cercanos.

*[...] La gente del pueblo no te quita el uniforme, para ellos vas a serlo siempre, para ellos al principio era (nombre), la hija del peluquero, y ahora soy (nombre), la policía. Y mi padre, el padre de la policía [...] entonces que le haya quitado lo de "el peluquero de Arganda" para decirle " el padre de la policía", es un hombre, y como*

*bueno, hay hombres y hombres, pero bueno, es ya un poco mayor y que te dejen sin autoridad por decirlo de alguna forma, le joroba mucho [...]* Agente nº 2.

Además de que las titulares de la profesión se veían afectadas en sus vidas privadas por el desempeño de sus labores policiales, como ya sabíamos, esto se extendía hacia otros elementos de la familia, sin duda el caso más evidente resultó el del padre peluquero, que sentía como la labor profesional de su hija, Agente nº 2, había condenado al ostracismo su labor profesional, la peluquería, no aceptando de muy buen grado lo ocurrido, al verse despojado de su identidad laboral.

El segundo de los enfoques utilizados, después del análisis del discurso, fue el de *La teoría de la disonancia cognitiva* fue una de las teorías incluidas en el modelo de la consistencia cognitiva. Leon Festinger (1957/75) con su teoría sobre la disonancia cognitiva fue la más conocida y la que dio lugar, hasta hace poco tiempo, a un mayor número de investigaciones, particulares en el campo del cambio de actitudes. La proposición motivacional básica de esta teoría es la de que todo organismo tiende a una situación de equilibrio, o dicho de otra manera, que la existencia de disonancia cognitiva crea tensión psicológica, que motiva a la persona a reducir la disonancia y conseguir el equilibrio. Los diferentes grados de afectación en la gestión del poder en el ámbito público o privado, sin duda conllevaban situaciones de tensión psicológica en estas mujeres, producida al ejercer la autoridad en las calles, y, al volver a sus casas, verse desempeñando un rol más pasivo, e incluso, de sometimiento a la autoridad ejercida esta vez sobre ellas mismas por sus parejas.

*[...]¿El trato que tú recibes en la calle por el uniforme es el mismo que recibes en tu casa por tu familia? No, no, luego resulta que te quitas el uniforme y eres el mismo mindundi, y te las dan todas en el mismo carrillo, esto en la calle y en casa. ¿Y cómo lo superas? Eso no se supera. Mira recuerdo una de las veces uno de mis maridos, resulta que como siempre, como todos los hombres tienen que conducir ellos los coches, ¿no? Esto lo estamos llevando a la faceta personal. Los hombres tienen que conducir ellos, estamos, tanto de paisano como de uniforme, tienen que conducir los hombres, porque para eso son hombres. Yo recuerdo ir conduciendo mi coche y llevaba uno de mis exmaridos al lado, y decirme: - conmigo no vayas así por la calle, ¿cómo*

*voy? - es que vas estirada como un policía y conmigo te puedes quitar el uniforme ya [...]* Agente nº 2

Parece que al igual que las estrategias discursivas son diferentes para cada mujer, lo mismo sucede con el método utilizado para reducir la tensión psicológica que les produce el paso de los espacios públicos a los privados, la primera, Agente nº 2, asegura que no supera esa tensión, con lo cual hace buena una de las críticas que se ciernen sobre la teoría de la disonancia.

El último de los enfoques tratados (tercero) en aquel segundo informe fue el Interaccionismo Simbólico. De todos los autores pertenecientes a esta corriente de la psicología social me centré esta vez en uno de los que la profesora Fernández Villanueva (2003), sitúa dentro de la segunda generación del interaccionismo, concretamente al autor Erving Goffman. En el enfoque dramático de Goffman (1959/87) la interacción es entendida como un proceso de realización dramática en la que los individuos, a través de sus actuaciones, intentan influirse mutuamente. Según Álvaro Estramiana (1995) escribió Goffman que los griegos, que aparentemente entendían mucho de medios visuales, crearon el término estigma para referirse a signos corporales con los cuales se intentaba exhibir algo malo y poco habitual en el status moral de quien los presentaba. El término estigma y sus sinónimos para Goffman ocultan una doble perspectiva: el individuo estigmatizado, supone que su calidad de diferente ya es conocida o resulta evidente en el acto, o que, por el contrario, esta no es conocida por quienes lo rodean ni inmediatamente perceptible para ellos. En el primer caso estamos frente a la situación del *desacreditado*, en el segundo frente a la del *desacreditable*. El uniforme de estas mujeres policía las hace portadoras de un estigma, pero éste es ambivalente en cuanto a la situación que se les crea, por una parte están desacreditadas, pues lo llevan durante su jornada laboral a la vista de toda la gente, pero por otra, también se pueden englobar dentro de la situación de desacreditables, al menos por todas aquellas personas con las que se cruzan en su vida privada y no las conocen o reconocen como policías uniformadas.

*[...] Aquí no te quitas el uniforme, porque en otros trabajos tu desconecta, pero nosotros no, porque la gente te sigue viendo la cara, aunque no te vea el uniforme, a mí*

*me ha pasado de estar en mis clase de yoga, una mujer ponerse malísima y como que todo el mundo se queda mirándome, como diciendo ¿qué hacemos?[...] Agente nº 1.*

En el empeño de seguir con la obra de Goffman (1963), de los tres tipos de estigmas notoriamente diferentes que refleja en la misma, es el definido en tercer lugar, es decir, el de los estigmas tribales de la raza, la nación y la religión, susceptibles de ser transmitidos por herencia y contaminar por igual a todos los miembros de una familia, en cierto modo la institución policial, a modo de raza<sup>6</sup>, con los estigmas que de ello se derivan justifican lo contado a continuación.

*[...] yo eso lo tengo claro, porque muchas veces te dicen: tú policía, o el hijo de la policía. Y eso, no sé, hay veces que yo no tengo porqué dar explicaciones pero sí que a veces un poco, como se puede tomar eso la gente. Porque la gente no dice eso del hijo de la auxiliar administrativo, pero si lo dice del hijo de la policía [...] Agente nº 1.*

Creemos por definición, como apunta Goffman, que la persona que tiene un estigma no es totalmente humana. Y, desde luego, ese carácter sobrehumano es percibido por estas mujeres en la interacción con los demás, pues el llevar el uniforme les confiere de una especie de poderes sobrenaturales que les capacita para hacer frente a cualquier contratiempo, algo así como la melena de Sansón<sup>7</sup> que le daba una fuerza extraordinaria, y que como ésta, si la cortan, si no lo llevan puesto, les retorna al mundo de los humanos.

*[...] Total, yo te lo digo, yo hay veces que digo, yo esto no sería capaz, yo he hecho cosas que digo, es que te pones el uniforme y eso te da [...] te lo da el uniforme, no importarte hacer algo, lo mismo da coger un borracho o lo que sea, pues en una circunstancia normal, a tener que enfrentarte a alguien, que en un momento dado dices yo paso, a mí desde luego me influye, yo con el uniforme no te voy a decir que me*

---

<sup>6</sup> Aquí la institución policial, o mejor dicho, las agentes de policía, se les atribuye el término raza entendido como grupo humano al cual se le transmiten ciertas características por herencia. Siendo el uniforme una de las característica más distintiva de esa “raza” policial.

<sup>7</sup> Sansón fue uno de los últimos jueces de los antiguos Hijos de Israel. Se caracterizó por poseer una recia figura y una extraordinaria fuerza (que pensaban emanaba de su melena) para combatir contra sus enemigos y llevar a cabo actos heroicos, inalcanzables para la gente común.



*transformo pero el uniforme me da, no voy a decir que autoridad pero sí que me da, tal vez autoridad no se la palabra, pero si el compromiso que tiene uno con el trabajo[...]*

Agente nº 1

El uniforme para estas agentes desde luego les resultaba algo más que una mera simbología, y así nos lo hacían ver en sus relatos. El resultado final de aquel estudio, segundo *Hallazgo*, sobre la integración del poder, tuvo su punto álgido en las explicaciones más o menos acertadas sobre las diferentes estrategias con que estas mujeres afrontaban el ejercicio de la autoridad en el paso de su vida profesional a la familiar.

Por último, en todas las entrevistas que realicé a estas mujeres, había un sentimiento común en ellas, y éste era el del estigma que les suponía su profesión, el cual lo sintetizaban en la utilización del uniforme policial. Cada una de ellas hacía buena la hipótesis planteada, pues aunque todas utilizan diferentes métodos para la gestión del poder en los espacios públicos o privados, lo cierto es que utilizaban uno en exclusiva más que otros, pero eso sí, sin renunciar por ello a la utilización de los demás en algún momento. Todo esto, a la postre, concluíamos en aquel momento, no hacía sino confirmar el hecho de que el ejercicio del poder, característica especial de su trabajo, sí las obligaba a modificar algunos comportamientos, ya que el estigma que suponía su profesión las condenaba a ello.

### ***El tercer hallazgo***

Una vez finalizada la etapa de los estudios de la licenciatura en Sociología, cuestión que ocurrió en julio de 2004, proseguí, o mejor dicho, comencé con los estudios de tercer grado, concretamente en el programa de doctorado en Psicología Social, de la misma UCM<sup>8</sup>. Una de las asignaturas realizada en el curso de docencia, primero de los dos cursos que componían los estudios de doctorado fue <<Psicología social y cine>>, impartida por el profesor y vicedecano en aquellos momentos de la Facultad de Psicología, Florentino Moreno Martín. En esta asignatura se hacía un viaje

---

<sup>8</sup> Universidad Complutense de Madrid.

por las diferentes teorías en psicología social, y para su explicación se usaba, muy hábilmente, la cinematografía. Esta metodología resultó en principio tan curiosa como práctica, pues dada mi fijación con el tema sobre “Las mujeres policía” había un rico panorama de innumerables películas, que podían ser usadas como apoyo a los informes que sobre el tema de estudio ya se había realizado. Así de este modo, estaba todo dispuesto para preparar el tercero de los informes, esta vez titulado <<**Mujeres policía. ¿Otro modo de hacer policía?**>>. Con este trabajo pretendía reflejar cómo se trataba a la mujer policía en el cine, su conexión con la psicología social y, en la medida de lo posible, argumentarlo con fragmentos de las mismas entrevistas realizadas a mujeres policías locales de la población utilizada para los dos informes precedentes. El primer escollo surgió a la hora de elegir película, aunque finalmente, y aconsejado por una de las mujeres policía entrevistadas, el film elegido fue <<FARGO<sup>9</sup>>> de los directores y hermanos, Joel y Ethan Coen

La revista <<*Fotogramas*<sup>10</sup>>>, en su edición del mes de marzo de aquel año 2005, y concretamente el reportaje titulado: <<ALTO O DISPARO. 21 POLICÍAS DE PELÍCULA>> hizo definitiva, y a mi juicio, acertada, la elección de Fargo, pues era la única película, de todas las que se mencionaban en el artículo, con una protagonista mujer policía. Lo primero que saltaba a la vista, en el mencionado artículo, era la gran diferencia numérica entre hombres policía y mujeres policía, es decir, veinte a una, esto ponía en evidencia un hecho que tenía su reflejo en la vida real. Pero claro está, no era solo una cuestión de diferencia de número lo que dejaba al descubierto el reportaje de la revista *Fotogramas*, había otros aspectos interesantes que salían a la luz, nos referimos principalmente al de los perfiles psicológicos de los hombres policías retratados en las películas elegidas para el artículo, veamos algunos de ellos:

---

<sup>9</sup> Es una película del género policial estadounidense del año 1996. Dirigida, escrita y producida por los hermanos Coen. Fue protagonizada por Frances McDormand, William H. Macy, Steve Buscemi, Harve Presnell y Peter Stormare. La película debe su nombre a la ciudad Fargo, Dakota del Norte, aunque la mayor parte de la acción se desarrolla en Minnesota. *Fargo* recibió siete nominaciones a los premios Óscar, llevándose los premios al mejor guion original y a la mejor actriz para McDormand. También ganó el premio BAFTA y el premio al mejor director en el Festival de Cannes.

<sup>10</sup> *Fotogramas* es una revista española de cine de periodicidad mensual. Su primer número apareció el 15 de noviembre de 1946 de la mano del matrimonio formado por Antonio Nadal-Rodó y María Fernanda Gañán.

**Película:** Harry el sucio.

**Cargo:** Inspector del Departamento de homicidios.

**Nombre:** Harry Callahan.

**Perfil psicológico:** Serio, malhumorado, sardónico. No se corta en declararse machista y racista, aunque no es raro en alguien que odia a todo el mundo en general, sea cual sea su raza, religión u órganos genitales. Le enervan en especial los delincuentes: prefiere ahorrarse juicios y actuar in situ como juez, jurado y verdugo...

**Película:** Arma letal.

**Cargo:** sargento y posterior capitán en el departamento de narcóticos.

**Nombre:** Martin Riggs.

**Perfil psicológico:** personalidad explosiva, genuina locura. Siempre ha vivido al límite de todo (o incluso al otro lado de este), pero fue la muerte de su esposa la que le llevó a ser un sociópata suicida en potencia. Metido en faena es de los que primero disparan y luego preguntan, etc...

Nada que ver si a renglón siguiente veíamos, o mejor dicho, leíamos, el perfil psicológico de nuestra mujer policía.

**Película:** Fargo.

**Cargo:** jefa de policía.

**Nombre:** Marge Gunderson.

**Perfil psicológico:** es la personificación del buen poli y del buen rollito en eso de las buenas maneras. Descrita como *Ricura de Minnesota*, su afabilidad ha dejado huella en su jurisdicción. Su entusiasmo en el trabajo es contagioso, ya que sigue al pie del cañón a pesar de su avanzado estado de embarazo. En el terreno de la deducción analítica es

una suerte de Perry Mason<sup>11</sup> versión femenina. Lleva una vida familiar sosegada junto a Norm, su esposo artista, y parece que no hay aristas en su vida conyugal.

El reflejar dos de los veinte perfiles masculinos, no fue nada más que una cuestión de no ser repetitivo, pues como cualquiera puede imaginarse, el resto de los perfiles masculinos, se daban la mano en cuanto a sus gracias y atribuciones personales, pareciendo todos ellos cortados por un mismo patrón (personalidades difíciles, jueces y verdugos, una especie de suerte de excluidos sociales y resentidos vitalicios). Todo esto contrastaba con el perfil totalmente distinto de nuestra Jefa de policía, Marge, a la que el sobrenombre de "*Ricura*" le venía que ni pintado. Su voz aniñada, cara de no haber roto un plato, y su peculiar trato afable con todo el mundo, le hacían, a priori, parecer cualquier cosa menos un policía (de película), sobre todo si teníamos en cuenta el patrón de conducta que, en general, mostraban sus compañeros de profesión, aunque tal vez, cabía preguntarse: **¿si la gran diferencia en los comportamiento laborales estribe en que Fargo es la dramatización de un hecho real?** Me preguntaba esto por intentar encontrarle alguna otra razón, además de la que todas y todos teníamos en mente, la diferencia de género. Marge, lejos de cumplir con el estereotipo de policía duro, presuntuoso, mesiánico, etc., aparece como el ama de casa, la cual, además, tiene a su cargo la comisaría de policía local, y cuyo modo de gestión no varía, independientemente de encontrarse en el ámbito público, comisaría, o en el privado, su hogar. Roles ambos que desempeñaba sin grandes aspavientos, pero en el caso del policial, con una brillantez y profesionalidad sin límite, lo que contrastaba enormemente con las sobrecargada faceta salvadores del mundo de sus colegas de profesión, que llegando a una brillantez en la resolución de conflictos, en la gestión de éstos, solían demostrar una falta de profesionalidad absoluta. Su empatía, tono sosegado, sonrisas y muecas, son sus mejores aliados en cuanto a técnicas de persuasión. Algo parecido sentía una de las agentes entrevistadas, que veía como el hecho de ser mujer, y acudir a rasgos históricamente atribuidos a ellas (capacidad de análisis, tolerantes, conciliadoras,

---

<sup>11</sup> Perry Mason es un personaje de ficción que apareció por primera vez en las novelas policíacas de Erle Stanley Gardner. El personaje era un abogado que llegó a aparecer en 80 novelas e historias cortas, la mayoría de las cuales versaban sobre la defensa de un cliente que había sido acusado de asesinato. En general, Perry Mason era capaz de demostrar la inocencia de su cliente mediante la averiguación de la culpabilidad del verdadero asesino, otro personaje de la historia. El personaje de Perry Mason también es muy conocido por sus apariciones en películas y en la televisión, incluyendo una de las series de abogados de mayor éxito y de mayor duración, entre 1957 y 1966.

espíritu de ayuda, etc) al utilizar esas técnicas de persuasión, según sus palabras más eficaz y, sobre todo, menos agresivo, las ayudaba a la resolución de los problemas:

*[...] hay otras veces que por ser mujer te facilita el acercamiento. El hecho de ser mujer facilita. Algunos compañeros me han llegado a decir a veces: "Si lo que le acabas de soltar se lo suelto yo, acabamos en el juzgado". Porque a lo mejor en un momento le dices algo, que si eso se lo dice un hombre a otro hombre, pues se puede acabar mal. Pero también, si eso mismo se lo dices a un gitano, tú mujer, puede que acabes también mal. Hay gente, los moros y los gitanos no respetan a las mujeres, o bien te chulean o se ofenden contigo porque eres una mujer. [...]* Agente nº 1.

En este informe, como ya se dijo, utilizamos la película <<Fargo>> para argumentar con imágenes las entrevistas realizadas, a la vez, dar un paseo de la mano de las agentes por algunas de las teorías en psicología social, y constatar, finalmente, que la percepción que solían tener casi todas las mujeres policía entrevistadas era que tenían otro modo de hacer policía, al menos tan válido como el desempeñado por los hombres, y, desde luego, también daba sus frutos, pues ellas conocen y lo hacen, otro modo de intervención.

### ***El cuarto hallazgo***

En el año de docencia de los cursos de doctorado, otra de las asignaturas cursadas fue la de <<Identidad y trabajo desde una perspectiva psicosociológica>>, impartida por el profesor, Juan Carlos Revilla Castro, del departamento de Psicología Social de la Facultad de CC. Políticas y Sociología. Aquella asignatura, como las anteriormente referidas, atrajo la posibilidad de profundizar, aún más, en el tema que me ocupaba y preocupaba, así que empleando la misma técnica de los trabajos anteriores me dispuse de nuevo a la elaboración de un cuarto informe, al que esta vez titularía <<**Identidad laboral en mujeres policía**>>. Las entrevistas realizadas fueron hechas a mujeres policía, al igual que en las otras ocasiones, de la misma plantilla y localidad. Todas ellas se realizaron siguiendo el modelo de Entrevista Identidad Laboral de Whitbourne, (1986). Cada una de estas tres mujeres tenía una percepción diferente de su identidad

laboral; la primera, Agente nº 1, por el hecho de ser la única profesión que conocía, se identificaba plenamente con ella. La segunda, Agente nº 2, aunque muy identificada con su labor, su bagaje por otras profesiones dejó su pequeño poso que no olvida. Y por último, la tercera, Agente nº 3 (licenciada en psicóloga clínica) en absoluto se identificaba ni se sentía policía.

Una vez esbozadas las identidades laborales de las entrevistadas, cabía el hacerse eco de los diferentes enfoques sobre el estado de cuestión en nuestros días, para ello, se realizó un acercamiento a Gergen (1991), autor que defendía que el individuo había sido despojado de las huellas tradicionales de la identidad. Y por otro lado, un segundo autor, Revilla (1998) que en oposición al primero, mantenía que existen una serie de elementos que anclan y sujetan a los individuos inevitablemente a su identidad y a sus autorrelatos. Otro de los autores referenciados en este cuarto *Hallazgo* fue Tajfel (1981) y del que nos servimos también para dar luz a los discursos de las agentes, este autor defiende la importancia de las categorizaciones sociales en el comportamiento individual. Por tanto, según Tajfel, las categorizaciones sociales que tienen su importancia en el comportamiento individual, en la categorización laboral, también debería tenerla. Para argumentarlo, entre otros, el siguiente fragmento de entrevista, donde a la pregunta **¿Te influye personalmente el hecho de ser policía?** una de las respuestas fue:

*[...] Posiblemente si, si, la verdad es que vas por la calle y conoces a mucha gente, pero otra muchísima gente no la conoces, pero ellos te conocen a ti de verte con el uniforme. O no, si, si, influye, el trabajo de policía, influye. Posiblemente más que ningún otro trabajo. Si eres barrendero no te van a ver por la calle cuando estés de paisano y te van a decir: "oye que la calle no sé cuantas está sucia" sin embargo, a mi me ven por la calle y me dicen: "Oye tal que es que me pusieron una multa [...]"*  
Agente nº 1.

Los procesos identitarios de igualación y diferenciación por supuesto también se dan en la formación de la identidad laboral. Y sobre todo en el autorreconocimiento de los significantes y significados que conlleva el entorno laboral. Así, ante la pregunta **¿Te identificas con ser policía?** Dos de las agentes entrevistadas nos respondieron de este modo:

*[...] Yo creo que ahora no podría identificarme con ser otra cosa. A lo mejor es porque llevo tantos años trabajando en esto que, que creo que no podría ser otra cosa*  
*[...] Agente nº 1*

*[...] no, no excesivamente, no porque yo me coloco el uniforme y me sigo sintiendo yo, creo que aunque tienes que, aunque por supuesto el uniforme conlleva, conlleva una serie de cosas, de cosas, y de comportamientos determinados, estos están en mi caso muy influenciados o teñidos por mi propia forma de ser, y...y quizá tu forma de ser tendrías que dejarla aparte, dejarla aparte en aras de tu profesionalidad, pero es que yo me sigo sintiendo yo misma, mi persona misma, con o sin el uniforme [...]*  
*Agente nº 3*

Además de los significantes de identidad que podríamos llamar positivos, cabía también hablar de los significantes de identidad negativos, esto es, de aquellos que la persona no es ni tampoco querría ser, el discurso del "no ser". Este discurso del <<no ser>> se ve reflejado en el extracto del discurso de la agente nº 3. Su identidad laboral la sintetizaba en el significante <<uniforme>>, y de un modo singular refería, que a ella no le iba a transformar el mismo, o dicho de otra manera, el hábito no hace al monje. Por eso las personas cuando hablan de sí mismas acuden a los significantes negativos, aquellos con los que no se identifican, en los que no se reconocen. Muestra de ello es este otro extracto de la agente nº 3, donde significaba, de nuevo, lo negativo de algunos, en este caso, estereotipos:

*[...] si algo me disgusta es el estereotipo negativo que los ciudadanos puedan tener sobre la imagen policial, puesto que aunque esta imagen está cambiando o ha cambiado bastante creo en los últimos 10-15 años, todavía sigue existiendo un estereotipo negativo, fundamentalmente caracterizado por actitud prepotente, por chulería y por abuso de poder, que lo tiene no sólo gente mayor, sino inclusive gente joven, sino inclusive gente joven que conozco personalmente y que así me lo ha hecho llegar [...]* *Agente nº 3*

Existían una serie de significantes para estas agentes tales como: *relacionarse, ayudar, servicio al ciudadano*, que se repetían en los diferentes discursos. No obstante, las connotaciones que para cada una de estas profesionales tenían esos significantes, variaban de algún modo, por lo que con ello, también variaría la identidad laboral

autorreconocida que cada una tenía de sí misma. Dándose así una serie de autorrelatos sobre su identidad laboral, diferentes en el contenido, aunque pudieran ser parecidos en la forma. La identidad, en definitiva, es algo más que una serie de relatos en los que se reconoce la persona. Es también el saberse un sujeto concreto, único, inintercambiable respecto de las demás personas de su entorno. Para ello, al menos en nuestro entorno cultural, la persona ha de ser capaz de dar cuenta de sí mismo como individuo coherente, permanente y auténtico. Así, en nuestras tres entrevistadas se daba la circunstancia de una total identificación laboral en dos de ellas, las dos primeras, mientras que éste no era el caso de la tercera. Esto podía venir mediado, en el caso de la primera, Agente nº 1, se siente totalmente identificada con su trabajo, pues como ella misma decía: *"no sabría hacer otra cosa, pues es lo único que había hecho a lo largo de su vida laboral"*. Sus argumentos, entre otros:

***[...]¿Entonces por qué no estás considerando otras alternativas?***

*A lo mejor es porque me da miedo no saber hacer otra cosa. No sé como explicártelo, es lo que te he dicho antes, yo llevo toda mi vida haciendo esto. Tengo un montón de compañeros que antes han sido fontaneros, electricistas, que han trabajado en muchas cosas, yo solo he trabajado en esto. Y a lo mejor a los demás les parezco, no sé. Yo me considero medianamente buena en mi trabajo. Y es que me gusta lo que hago. Me gusta salir de patrulla, me gusta ir en moto, me gusta estar en la oficina, es que me gusta a mí lo que hago. Para los demás puede que sea una chapuza, o que no sé hacer las cosas, pero es que a mí me gusta [...]* Agente nº 1

En el segundo de los casos, Agente nº 2, eran los factores que rodeaban a la labor policial, tales como ayuda al ciudadano y trabajo al aire libre principalmente, lo que le hacía valorar su identidad laboral, además del valor añadido que le suponía el haber logrado insertarse en un trabajo tradicionalmente masculino. Esto último, también sería aplicable a la primera de las entrevistadas.

***[...]¿Estás considerando alternativas a tu actual trabajo como policía?***

*No, no. Porque ni tengo edad para cambiar, he tenido otros trabajos y el que más me gusta es este. Si, vamos es un trabajo estable, un buen sueldo [...]* Agente nº 2



Caso contrario, en cuanto a prestigio social se refería, era el de la Agente nº 3, en ese caso, el estatus social que se le supone a una psicóloga clínica, a priori, está muy por encima del atribuido a una agente de policía local, con lo cual, no era nada de extrañar que no se viera identificada con su condición laboral de policía, sintiendo éste como un medio de vida, y a su vez, manifestaba una predisposición a prepararse para salir del entorno laboral que la acogía, policía local.

*[...]¿Qué alternativas estás considerando? Hala eso es demasiado. Nada, yo que sé, es que eso no se puede decir tampoco, tampoco tengo mucha idea. Algo relacionado con los servicios sociales. Yo no sé si alguna vez...ya mandé un curriculum para el Samur Social, yo no sé si en un futuro sacaran, si podré, pues es una experiencia piloto del Ayuntamiento de Madrid, si sacaran nuevas plazas en un futuro, pues lo seguiría intentando. Por ahí van los derroteros [...]* Agente nº 3.

Hasta aquí los antecedentes, lo que dimos en llamar *Hallazgos exploratorios* al tema de la integración de las mujeres en la policía local de una localidad concreta de la Comunidad de Madrid. Estas pequeñas investigaciones, para las que se emplearon distintos recursos técnicos y herramientas, estas aproximaciones decía, sirvieron para dejar aflorar problemáticas latentes unas y explícitas, otras, que picaron mi curiosidad, situándome en el camino de sus historias, para desde él, intentar llegar a comprender los mecanismos que habían hecho funcionar de ese modo todo el proceso de integración de esas mujeres a la institución policial.

### ***Estructura del trabajo***

Este estudio que ahora se inicia, se fundamenta, como tantos otros, en la investigación cualitativa, y es a través, de los discursos de las participantes, y de la observación de los acontecimientos de donde sin duda se generará el conocimiento del estado de la cuestión con la observación de los hechos (Aurbach y Silverstein, 2003; Miles, Huberman y Saldaña, 2014). La aproximación cualitativa elegida junto al método específico utilizado para recolectar y analizar la información de las entrevistas permite, abordar en profundidad, en nuestro caso, las motivaciones de las mujeres para acceder a la policía, pero todo el proceso de realización y transcripción conlleva mucho tiempo

(Molero, 2011: 44). Todo ello es un trabajo arduo pero el resultado que se puede desprender de la aproximación analítica justifica todo ese esfuerzo (Kalpokaite, 2014: 20). El origen de la Teoría Fundamentada o método comparativo constante, también llamado continuo, se le atribuye a los trabajos desarrollados por Glaser & Strauss (1967). Por lo tanto es un método de investigación cualitativa que utiliza un conjunto de procedimientos sistemáticos y flexibles, que permiten desarrollar una teoría fundamentada en los datos o para completar teóricamente una explicación acerca de un fenómeno en particular. El enfoque epistemológico que sustenta la Teoría Fundamentada o el método comparativo continuo, tiene varias connotaciones: Strauss y Corbin (1998), lo relaciona con lo sociohistoricista cuando refiere que toda cultura o sistema social tiene un modo único para entender cosas y eventos. Por otro lado, Pandit (1996), considera la Teoría Fundamentada con un enfoque constructivo, como una forma particular de construir teoría, empleando el proceso del método comparativo continuo. Hernández (2004) considera al método con un enfoque donde se asume la realidad del hombre con cambios que se mueven continuamente, donde los seres humanos interactúan en base al consenso verbal y no verbal dentro de su contexto interpersonal para construir y reconstruir su realidad, a través de la acción y reflexión y por otro lado Picón (2006), lo relaciona con la lógica del descubrimiento, puesto que refiere las dinámicas de las relaciones sociales acción y reflexión, que permite ir descubriendo y redescubriendo sobre la dinámica de la realidad, todo ello citado en (Hernández, Fernández y Baptista, 2007). Los tres elementos básicos de la teoría fundamentada son: *los conceptos, las categorías y las proposiciones*. La generación de estos tres elementos es un proceso interactivo, de allí que la teoría no es generada y luego verificada, sino que es generada de manera inductiva del estudio del fenómeno planteado, es decir, descubierta, desarrollada y provisionalmente examinada a través de una recolección de datos en forma sistemática, del análisis y la comparación de los diferentes discursos que tengan las mujeres policía veteranas y noveles.

Nuestra investigación tiene una estructura clásica, no en vano se inicia con la presente introducción donde se explican sus antecedentes, de dónde nace toda la inquietud por el tema de las mujeres policía local de la Comunidad de Madrid y su integración dentro de la institución policial. Para navegar por su mar de dificultades y

conquistas nos hemos servido de profesionales de distintas localidades<sup>12</sup> de la región madrileña, y dentro de la ciudad de Madrid, de distintos distritos de la ciudad. El resultado final es el que presentamos en los siete capítulos con los que cuenta la investigación, además de las conclusiones finales a las que hemos llegado guiados por los discursos de las agentes de policía entrevistadas, de diferentes promociones, que han ido desde la primera promoción de ellas, surgida en la ciudad de Madrid haya por el año 1971, hasta las últimas incorporaciones hace escasos cinco años. Así que a partir de aquí nos disponemos a explicar el contenido de cada uno de los capítulos que ahora se abren a la lectura de aquellos y aquellas que se sientan interesados, y atraídos por las vicisitudes de un grupo de mujeres policía, que con sus voces pretenden representar al conjunto de compañeras que las acompañan en su diaria labor.

En el capítulo primero nos adentramos en la explicación del método empleado para esta ardua y gratificante labor de investigación. Comenzamos el mismo definiendo lo que es la indagación cualitativa, método del que nos servimos para encontrar las claves que nos hicieran construir el rompecabezas que conformara la visión del todo, a través de la reunión de las partes. Se continúa con la exposición de motivos, donde se detallan las características del estudio realizado, los pasos que se fueron dando para avanzar, los obstáculos que nos fueron surgiendo, cómo pudimos resolverlos unos, y como tuvimos que aparcar en algún momento caminos que constatamos difíciles de recorrer, otros. También reflejamos en este capítulo los objetivos generales y específicos, así como las hipótesis lanzadas, y como nos íbamos a servir de la metodología etnográfica para la obtención de datos, tales como la estrategia documental, la observación participante y sus técnicas de entrevistas, grupal e individual. Aprovechamos esas páginas del primer capítulo para bucear por todas las estrategias utilizadas, y, como se justifica su empleo en una investigación como la nuestra. Se hace más adelante referencia a la utilización del discurso, y que la herramienta informática utilizada para su tratamiento fue el programa Atlas. Ti. A través de un recorrido por el guión de las entrevistas se explican los bloques de preguntas, así como el orden que llevaban, el cual fue respetado en la medida de lo posible, tanto en las entrevistas individuales como en los grupos de discusión. Se enumeran también los

---

<sup>12</sup> El total de localidades fue de cinco, cuatro pueblos y Madrid capital, de esta última hubo representantes de al menos seis distritos diferentes de los veintiuno que conforman la ciudad.

documentos primarios con los que contamos, la referencia utilizada para la identificación de cada uno, y el número de citas que se habían obtenido de los mismos. Se detallan, además, los 39 códigos utilizados, las familias formadas con estos y las representaciones gráficas obtenidas para facilitar la realización del trabajo conceptual. Para finalizar se hace un paseo por el “*Análisis del discurso*” enfoque teórico que consideramos ha sido el *pilar fundamental* de nuestra investigación.

Seguimos con el capítulo segundo, en el que realizamos una introducción acerca de la identidad, recogiendo la segunda acepción de las expuestas en la definición del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE): “*conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que las caracteriza frente a los demás*” que nos insinúa conceptos tales como igualación y diferenciación. Como concepto la identidad está llamada a ocupar un lugar predominante en las Ciencias Sociales, y en especial en la Psicología Social. Hacemos un recorrido por los distintos significados que han aportado distintos autores, entre otros, Erikson, Goffman, Revilla, etc., a lo largo del siglo XX y comienzos del XXI. También, enfocamos el abordaje del estudio de la identidad desde las perspectivas individual y social. Señalando como algo importante lo dicho por Iñiguez (2001) sobre el estudio de la identidad, que mantiene tener que ser entendido desde el grupo social que la genera, así como el momento histórico en el que tiene lugar. Completamos la realización del recorrido por las perspectivas grupal e individual para pasar a las formas de construcción de la identidad de género, desde las miradas esencialista y constructivista, está última de la que nos declaramos seguidores. Recorremos ambas miradas para explicar sus características y diferencias, para finalizar el capítulo con un viaje en el tiempo, desde el que explicamos las raíces del feminismo en una cronología histórica de los movimientos feministas globales, a lo largo de lo que se ha dado en llamar las tres olas del feminismo; la primera, de mediados del siglo XIX conocida como etapa del sufragismo, la segunda etapa, que surge en Estados Unidos y Europa, con un carácter más radical, donde se ubicará la obra de Simone de Beauvoir “*El segundo sexo*”<sup>13</sup>; para cerrar con la tercera ola también llamada neofeminismo que surge a partir de mediados de los años 80 del siglo XX.

---

<sup>13</sup> El segundo sexo es un libro escrito en 1949 por Simone de Beauvoir. Es una de las obras fundacionales del Feminismo y utiliza los conceptos existencialistas para indagar acerca de la vida de la mitad de la humanidad. También es considerada una obra enciclopédica, pues aborda la identidad de las mujeres y la diferencia sexual desde los puntos de vista de la psicología, la historia, la antropología, la biología, la reproducción y la relación afectivo-sexual. La teoría principal que sostiene Beauvoir es que “la mujer”, o

A continuación, en el tercero de los capítulos empezamos haciendo una aproximación al estado global de la situación laboral femenina, y su estado en el mundo policial. En el primero de los asuntos, el estado global, se hace un somero esbozo de la situación a partir de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la mujer celebrada en Beijing, 1995, y en las sucesivas Asambleas celebradas en Nueva York en los años 2000, 2005 y 2010, donde se diseñaron distintas estrategias que se fueron integrando posteriormente en las políticas comunitarias europeas, y cuyo desarrollo corresponde a cada Estado miembro europeo. A partir de aquí se explica, a grandes rasgos, como fueron los inicios de la incorporación de las mujeres policía. Los dos grandes modelos de contratación para permitir su participación profesional a nivel mundial, para finalizar el recorrido por los distintos cuerpos policiales españoles, según la distribución territorial administrativa del Estado, centrándonos especialmente en las policías municipales de las principales ciudades españolas. Otro de los apartados del capítulo es en el que se explica y detalla la distribución de la mujer en las policías locales de la CAM<sup>14</sup>. Su distribución por municipios, de mayor a menor número de habitante, con relación de la cantidad de agentes de ambos sexos, y el porcentaje que representan las mujeres en las distintas localidades madrileñas. Se explican, una a una, las distintas tablas de elaboración propia, cinco de ellas con los municipios que albergan mujeres en sus plantillas de policía, más otras dos tablas del resto de localidades sin mujeres en sus cuerpos de policía. Una octava tabla con todos los municipios de la comunidad madrileña con policía local, en orden alfabético, número de agentes masculinos y femeninos, así como los cargos que ocupan estas últimas. Todo esto se completa con otras tablas con datos de las plantillas de policía de la CAM de los años 2009, 2010 y 2011 del número de agentes sin segregar por sexos, y las ratios de agente por habitantes. Acabamos con una pormenorizada explicación sobre la legislación que regula el acceso a los cuerpos de policía local de la CAM, los procedimientos de selección, requisitos de los aspirantes, pruebas de oposición, calificación de esas

---

más exactamente lo que entendemos por mujer (coqueta, cariñosa, etc.) es un producto cultural que se ha construido socialmente.

<sup>14</sup> Comunidad autónoma de Madrid.

pruebas de oposición, el curso selectivo de formación y el período de prácticas que tienen que superar en la población donde se presentaran para policías.

En el cuarto capítulo es donde se explica de un modo más específico todo el proceso de entrada e integración de las mujeres policía, puesto que como consideran algunos investigadores, la policía es representativa de la sociedad donde se inserta y para que esto se consiga tiene que ser, desde luego, integrando mujeres en sus plantillas. Abrimos relatando cual fue la primera de las localidades de la Comunidad que admitió mujeres en su plantilla, trayendo hasta las páginas de este cuarto capítulo las palabras, en forma de extracto, de una de las agentes decanas de la Policía Municipal de Madrid, que nos relató, con todo lujo de detalles, como fueron los inicios de ella y sus compañeras, contándonos aspectos desconocidos, que en muchos casos nos costaba creer que existieran, y que hubieran sido tratadas de aquel modo. Además de la agente decana, pudimos contar con alguna otra de aquella mítica *Quinta Agrupación Femenina* de Madrid, la cual accedió un par de años después de la formación de la misma, que permaneció hasta 1980, año en el que se integra dentro de las unidades mixtas. Una vez que se hace una aproximación más o menos detallada, nos adentramos en lo que podríamos dar en llamar la segunda versión del primer “Hallazgo” que se refleja en esta introducción, es decir: <<*Mujeres policía. Un proceso lleno de obstáculos*>>. Se trata de ver como poniendo en comparación los discursos de veteranas y noveles de diferentes localidades y distritos madrileños, ponen en tela de juicio lo avanzado, el camino recorrido y sus apreciaciones en cuanto a si se ha progresado, o no, en lo que a su integración se refiere. De este modo, ponemos en conversación a mujeres de distintas generaciones que nos ilustran con sus experiencias y vivencias, y todo lo acontecido en relación a temas tan controvertidos como las labores que desempeñaban al entrar, la sobreprotección a la que se las sometía, o no, etc. Una vez vista la comparativa noveles versus veteranas en estos temas, nos centramos en el estudio que realizó junto a otros investigadores Figueroa-Saavedra, en el que advirtieron que parte de los requisitos que se exigen a los opositores a plazas de policía local, entre otros, los permisos de conducir motocicletas, las pruebas deportivas, la estatura, son factores causantes de la exclusión de mujeres en las convocatorias de policía local. Una vez analizados y argumentado con fragmentos de discurso extraídos de los grupos de discusión y/o de las entrevistas individuales, pasamos a realizar un recorrido por los planos de integración femenina en la policía, con la ayuda del análisis del discurso de las entrevistadas. Así, el primero de

estos planos, y, según constatamos, uno de los más complicados de tratar, fue el de los compañeros, al menos, para las veteranas, no así tanto para las noveles. Como es de imaginar, temas como la uniformidad, conducir patrullas y/o motocicletas, conformar parejas femeninas, etc., son situaciones que se escudriñan a través de los diferentes puntos de vista de los dos grupos de edad, que emanan de las distintas catas de sus discursos, y de las percepciones que nos relataron. Otros dos planos que se analizan en este capítulo son el de los ciudadanos y el de los familiares. Los primeros, ciudadanos, habitantes de distintos municipios madrileños, a principios de la década de los años 70 del siglo XX, que no contemplaban como natural el acceso de mujeres a la policía, cómo todo esto ha tenido que ir cambiando, y hasta qué punto se ha ido superando. Para cerrar, se trata también, por supuesto, la aceptación familiar como tercer y último plano de integración de la mujer a la labor, siempre difícil, de la policía.

El quinto capítulo se podría calificar como la natural continuación del anterior episodio, es decir, una vez indagados los procesos de entrada e integración, lo natural, siguiendo el guión marcado por las micro investigaciones que se reflejaron en los “Hallazgos”, el siguiente en la lista tenía que ser y es, el de la integración del poder por parte de las mujeres policía, sobre todo porque una vez que habían logrado su acceso a la institución, se les presentaba un nuevo reto, el de desempeñar una de las principales características de la profesión policial, esto es, el ejercicio de la autoridad y del poder. Dentro de este capítulo se relacionan una serie de definiciones de *poder* desde diferentes concepciones, para continuar con los distintos campos a conquistar en la gestión del mismo; uno, el espacio público-laboral, o sea, los ciudadanos y los compañeros de profesión, componentes esenciales de la gestión diaria, dentro y fuera en el entorno laboral; otro, el espacio privado-doméstico, sus familias, toda vez, que cuando llegan a sus casas el mantener ese ejercicio de poder y/o autoridad les pudiera, o no, acarrear conflictos importantes en su entorno familiar; y por último, el espacio personal-intrapersonal, tal vez, en algunas ocasiones, el más complicado de gestionar. También, se recogen los extractos de un modo diferente al llevado hasta ese momento, ya que primeramente se exponen cuatro fragmentos de discurso, por cada campo de los ya enumerados (compañeros, ciudadanos, familia, intrapersonal) especificando lo vivido en cada uno de ellos por las agentes veteranas en lo referente a la integración del poder. Del mismo modo que se hace con los discursos de las agentes veteranas, a renglón seguido, se hace en el mismo orden y en los mismos ámbitos con los discursos de las

agentes noveles. Con la novedad de que al finalizar cada uno de esos bloques temáticos, se exponen unas conclusiones sobre lo que supuso, para unas y otras, el desempeño de su profesión en cada uno de esos planos, como fue asumido por los demás la ostentación de poder y el ejercicio de autoridad de estas mujeres a lo largo del tiempo.

A continuación entramos en el capítulo sexto donde explicamos que El *Interaccionismo Simbólico*, fue uno de los enfoques utilizados someramente en las aproximaciones realizadas en los inicios de nuestras investigaciones. Que dicho acercamiento reflejado en el segundo de los “Hallazgos” nos sirve para situar el presente capítulo en las redes de influencia de esta corriente interaccionista, donde reflejamos los principios básicos del enfoque, y nos centramos especialmente, en uno de sus representantes, Goffman. Sobre este autor fijaremos nuestra atención en todo lo referente al *uniforme* llevado por estas mujeres, y el estigma que éste les supone, visto y desmenuzado todo ello desde un enfoque goffmaniano. El hilo conductor es la obra *Estigma*, que analiza la interacción dramática entre los individuos estigmatizados y los normales, y la naturaleza de esta interacción que depende del tipo de estigma que posea el individuo. Con el soporte de prolijo material discursivo obtenido tanto en grupos de discusión como en las entrevistas individuales, realizamos un seguimiento paralelo, y más en profundidad al realizado durante los años de licenciatura. Para ello, nos basaremos como viene siendo norma en nuestra investigación, en los extractos de discurso, que en grupos de tres en tres, primero los emitidos por veteranas, para proseguir con las noveles, nos conducirán por todo un mar de historias emanadas del desempeño de su profesión, sintetizadas en la utilización del uniforme, con las ventajas y desventajas que de ello se pueda desprender. Comprobando cómo gestionan todo el rosario de situaciones surgidas de su labor diaria, entre otras, las dimensiones del uniforme como contaminador de la familia, sus cualidades “*sobrehumanas*”, la corrección del defecto o los contactos entre estigmatizados y normales, todas ellas en mayor o menor medida encuentran una base explicativa en los pasajes de los capítulos de la obra *Estigma de Goffman*, y a su vez, analizamos dentro del capítulo la interpretación que hacen estas profesionales de sus vivencias personales y policiales, cuya mayor aportación es la de, con sus testimonios, poder comparar etapas cronológicas tan distanciadas las unas de la otras.



El último capítulo nos sirve para hacer un recordatorio por encima del tercer “Hallazgo” en el que hablábamos, a través, de la película <<Fargo>> de los hermanos Coen, de la diferencia existente en el modo de trabajar masculino y el femenino en lo que a la gestión policial se refiere. Con esta premisa iniciamos el capítulo haciendo un repaso por los argumentos que han servido a lo largo del tiempo para denostar y atacar a la mujer en su desempeño policial diario, tanto desde sus inicios, donde las veteranas, una vez más, nos sitúan en lo que fue su realidad, para seguidamente, la noveles, haciendo las veces de grupo de control, nos sirven para poder comparar situaciones pasadas con las más actuales, de las que nos servimos para poder argumentar nuestras hipótesis. Así, dentro del catálogo de argumentos esgrimidos por los hombres policía para no aceptar la presencia femenina, se encuentran cosas como el de la falta de fuerza y valor, por lo que añadida a esto, como consecuencia inmediata estaría la negativa de ellos a formar patrulla con sus compañeras. Así que en todo esto, como era de esperar, ellas no están en absoluto de acuerdo con estos puntos, por lo que para contrarrestar, a diario, se ven obligadas a demostrar más que ellos, y la contestación inmediata a los argumentos masculinos es que ellas tienen “*otro modo de hacer policía*”. El siguiente tema tratado en el capítulo final es el de las barreras existentes para la promoción y ascenso de la mujer en la escala de mando. Navegamos por las detectadas por distintos autores, y una vez desglosadas estas, a través, de nuestros sempiternos extractos de discurso de nuestras entrevistadas, ver cuáles son para ellas las barreras más difíciles de franquear, y qué técnica utilizan para este menester. De este modo hacemos un recorrido por toda una gama de obstáculos que ellas nos cuentan, tales como el consabido techo de cristal, la difícil gestión de la vida laboral y familiar, el nivel académico en los comienzos de singladura policial, para acabar con la movilidad inter-turnos como los principales escollos. Todas estas barreras se detallan con grupos de fragmentos de discurso, de tres extractos cada uno, como ha venido siendo la práctica general de la investigación. Se concluye con un resumen de un interesante estudio realizado en la policía de Kent (Inglaterra) sobre las barreras para la promoción de las mujeres en su organización. Y cerramos con una aproximación a las conclusiones, de los que se dio en llamar el *Proyecto Atenea* realizado por mujeres pertenecientes a la Policía Municipal de Madrid, para detectar los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres policía.

Para finalizar presentamos una serie de conclusiones sobre los aspectos tratados a lo largo del presente trabajo, y el lugar en el que quedan la hipótesis general y

específicas lanzadas. Todo ello, con la complicidad del grupo de mujeres, cuyos testimonios han servido para compartir con nosotros el largo periplo de situaciones vividas a lo largo de su bagaje por la policía local de la Comunidad de Madrid.

## CAPITULO I

### 1. JUSTIFICACIÓN DEL MÉTODO

La indagación cualitativa explora las experiencias de la gente en su vida cotidiana. Es conocida como indagación naturalística, en tanto que se usa para comprender con naturalidad los fenómenos que ocurren (Patton, 1990). La investigación cualitativa se asemejaría a formar un rompecabezas, así para Bogdan y Biklen (1992)

*“...usted no está reuniendo piezas de un rompecabezas cuya imagen ya conoce. Está construyendo una imagen que se forma cuando se reúnen y examinan las partes”* (p.32)

Por tanto, la investigación cualitativa es el medio por el cual el investigador construye la imagen del objeto de estudio, y esto lo hace a través de la aproximación inductiva, que permite que las ideas y categorías emerjan desde los datos. De este modo, la indagación cualitativa se hace a menudo para describir un fenómeno acerca del cual se sabe poco y otras para describir un proceso, como sería el caso de esta investigación. Así, en nuestro caso teníamos claro que queríamos realizar un estudio cualitativo pues teníamos ya un interrogante en mente, al contrario de lo que expone Janesick (1994):

*“siempre me sorprenden los estudiantes de doctorado y los colegas que expresan directamente su deseo de hacer un estudio cualitativo pero sin un interrogante en mente (...). No están preparados para diseñar proyectos cualitativos, porque no tienen ningún interrogante a partir del cual elegir los métodos apropiados (...). El diseño de la investigación cualitativa empieza con un interrogante”* (p.210)

Para que la cadena de etapas y tareas que componen el diseño y realización de los estudios cualitativos se pongan en marcha, el investigador (que sin duda es el motor) necesita de una chispa especial que provoque el encendido: el interrogante inicial, fruto de una idea (Valles, 1999: 83). En la literatura sobre investigación cualitativa Strauss y Corbin (1990) sistematizan la fase de puesta en marcha de un estudio, haciendo mención de dos preguntas que suelen traer de cabeza al investigador novel, a saber:

- 1) ¿Cómo encontrar un “problema investigable”?
- 2) ¿Cómo concretarlo para que sea manejable?

Responde a la primera de las dos preguntas sugiriendo tres fuentes de problemas investigables, una, las sugerencias de investigadores experimentados o las convocatorias de ayudas (becas) a la investigación sobre temas propuestos; dos, la lectura de material escrito (libros, revistas, documentos no publicados) y tres, la experiencia personal y profesional (Strauss y Corbin, 1990:35). Fue claramente la tercera fuente de problemas investigables *“La experiencia personal y profesional”* la que marcó nuestra predilección por el tema de investigación, a saber: *“La integración de las mujeres en la policía local de la Comunidad de Madrid”*. Tanto en la investigación cualitativa como la cuantitativa son importantes e iluminan diferentes aspectos del problema a tratar. Dependiendo de la pregunta que se desee responder se elegirá una de ellas, mientras la investigación cualitativa es primordialmente inductiva, la cuantitativa es deductiva. Frecuentemente la indagación cualitativa es tachada de subjetiva, mientras que la cuantitativa lo es de objetiva, tal y como recuerda Miguel Valles (1999) citando a Francisco Alvira (1983), Alan Bryman (1988) y a Jesús Ibáñez (1979/2003), son varios los autores que proponen desde una mixtura de métodos, pasando por una combinación de técnicas y una inconciabilidad epistemológica, hasta la innecesariedad de mantener la distinción. Como señala Ian Parker (2002):

*“no es necesario plantear las tradiciones cuantitativas y cualitativas como una oposición diametral, y si lo hiciéramos perderíamos de vista el valor de muchas investigaciones cualitativas”* (p. 2)

Este mismo autor, Parker, y en el mismo texto es donde hace una definición sencilla de la investigación *cualitativa*:

*“Es el estudio interpretativo de una cuestión o problema específico en que el investigador es central para la obtención de sentido”* (p.2).

Y complejizando un poco más la definición, también dice que es:

*“un intento de capturar el sentido que estructura y que yace en el interior de lo que decimos sobre lo que hacemos (...) una exploración, elaboración y sistematización de la relevancia de un fenómeno identificado (...) y la representación esclarecedora del significado de una cuestión o problema delimitado”* (p.3).

Ninguna ciencia, cualitativa o cuantitativa, está libre de valores. La objetividad absoluta es imposible y aun indeseable en muchos casos debido a la naturaleza social y a los propósitos humanos de la investigación (Patton, 1990).

## 1.1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Todo el material que se recoge en la introducción y antecedentes, son parte de los trabajos que fui realizando a lo largo de los años de estudio de la carrera de Sociología, y, también, parte de los diseñados para mis estudios de tercer grado, doctorado, en la especialidad de Psicología Social. Teniendo una cosa clara desde el principio, y ésta era que todos o parte de los trabajos que había realizado en aquellas dos etapas sobre las mujeres policía, serían la base y el referente para mi futura Tesis Doctoral. Así que tanto en el año de docencia, como en el de investigación, preámbulo de la preparación para el posterior examen del DEA<sup>15</sup>, los informes exploratorios siguieron teniendo como común denominador, la integración de las mujeres en la policía local y sus distintas problemáticas. De este modo, había logrado situar problemas distintos de un mismo tema. Para ello, me había servido hasta el momento de la colaboración de algunas de mis compañeras de trabajo, mujeres policía de la plantilla del Cuerpo de Policía Local de Arganda del Rey, como ya dijimos en su momento. Pero claro está, una Tesis Doctoral requiere de un mayor número de datos y testimonios, pues no nos queríamos quedar tan solo en el ámbito de esa localidad, así que nos propusimos la tarea de investigar <<*el proceso de integración de las mujeres en la policía local de la Comunidad de Madrid*>>, sin saber la ardua tarea que nos estábamos encomendando.

Por desgracia, existió un importante parón en este trabajo de investigación, que nos tuvo separados de él. La larga enfermedad de mi padre hasta su muerte, me

---

<sup>15</sup> Diploma de Estudios Avanzado. Examen que se debe superar para obtener la Suficiencia Investigadora, y a partir de ese momento poder iniciar la Tesis doctoral para la obtención del grado de doctor.

mantuvo apartado casi totalmente, desde mediados del año 2009 hasta finales del 2012. Una vez superada la pérdida y repuesto el ánimo, retomamos el mismo con fuerzas renovadas. Y es a partir de ese momento, cuando de nuevo, el jueves día 20 de diciembre de 2012, contacto con mi directora de tesis, quién me hace unas indicaciones muy acertadas que nos ponen de nuevo en el camino de esta investigación. La primera, entre ellas, sugiere recopilar todos los informes que sobre el tema había realizado, y nos ponemos manos a la obra, presentándole un par de meses después la introducción y antecedentes exploratorios que abren el corpus de esta investigación. Fue en la elaboración de los antecedentes, al revisar las fechas de los primeros trabajos, donde nos dimos cuenta que habían pasado diez años, una década entera desde las primeras entrevistas realizadas a las mujeres policía en el año 2002, para la asignatura Sociología de género, que cursaba en aquel momento en 3º de carrera. Parecía muy oportuno ver como habían afectado el paso de esos diez años al tema de la integración de las mujeres, al menos, en la policía que yo conocía, es decir, en la de mi localidad, sobre todo, porque en ese periodo de tiempo nuestra plantilla había sufrido un aumento considerable, al igual que casi todas las plantillas de policía local de la Comunidad de Madrid, debido principalmente al proyecto de las BESCAM<sup>16</sup> puesto en marcha en el año 2005. Estaba claro que en mi caso, la experiencia personal y profesional era la que me había puesto en el camino del “*Problema investigable*”.

Para ello, lo primero era conocer el estado de la cuestión, o lo que es lo mismo, el número de mujeres policía existentes en las distintas poblaciones de nuestra comunidad autónoma, algo que, ingenuos de nosotros, pensábamos encontraríamos registrado en alguna de las estadísticas de las páginas web de los organismos oficiales del INE y de la CAM. Nuestra sorpresa fue que tras horas de navegación por los distintos registros de las páginas en cuestión, no obtuvimos los datos necesarios que andábamos buscando, siendo estos, entre otros, los siguientes:

---

<sup>16</sup> Brigadas de Seguridad de la Comunidad de Madrid. Consideradas como el embrión de la hipotética policía autonómica de Madrid, que debido a que se incorporaban los agentes BESCAM a través de la oferta de empleo público de los ayuntamientos de turno, sirvieron realmente para engrosar las plantillas de policía local de diferentes municipios. Además, sirvieron en su implantación para crear policías locales en poblaciones donde no existía policía. Pero el intento de darle un carácter supramunicipal a los agentes de dicha brigada, no prosperó, puesto que fue tachado el proyecto de inconstitucional en cuanto a su concepción supramunicipal, quedando como dijimos integrados totalmente en los Cuerpos de Policía Local de los distintos municipios de la Comunidad de Madrid, exceptuando la capital.

- Municipios de la CAM con policía local
- Municipios de la CAM con mujeres policía.
- Número de efectivos en las distintas poblaciones, segregados por sexos.
- Porcentaje de efectivos por sexo, etc.

De este modo, el único dato obtenido fue un mapa y un listado de los 179 pueblos de la CAM (anexo nº 5) nada que dijera que de ese total, solo 114 municipios, contaban con policía local, como averiguamos más adelante, tampoco, ni mucho menos localizamos en las horas de navegación por internet datos que dijeran que, del total de esas 114 localidades madrileñas con cuerpo de policía local, cuántas de ellas contaban en sus plantillas con mujeres policía. Así, en nuestra infructuosa labor, conseguimos el correo electrónico ([info.CIDA<sup>17</sup>@mecd.es](mailto:info.CIDA<sup>17</sup>@mecd.es)) solicitándoles que nos facilitaran los datos que estábamos buscando. Al día siguiente, jueves 22 de febrero de 2013, recibimos la contestación de dicho organismo (anexo nº 9).

Ni que decir tiene que todas las páginas que nos sugerían ya habían sido visitadas, sin que en ninguna de ellas se reflejaran los datos depurados que necesitábamos, existían, eso sí, datos de totales y porcentajes que no tenían un valor específico para nuestra investigación, ya que, otra de las razones del valor de encontrar datos sobre el número de mujeres policía local por municipios sería que a través de ellos, nos aportarían la información suficiente para, posteriormente, formar grupos de discusión, y realizar entrevistas a casos singulares, que sin duda debían de existir. Tras la exploración de las distintas páginas y organismos seguíamos sin obtener datos numéricos concretos, excepto, como ya mencionamos, porcentajes globales de los distintos cuerpos de policía (Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía, Policías Locales) sin posibilidad de obtenerlos segregados por sexos, en ninguno de los tres institutos de seguridad. A la vez que indagábamos por nuestra parte, simultáneamente, a principios del mes de marzo de 2013, contactamos con una antigua compañera, que en ese momento ostentaba el cargo de responsable del sector de Policía Local del sindicato

---

<sup>17</sup> (CIDA) Centro de Información Documental de Archivos

Comisiones Obreras en la Comunidad de Madrid. Ésta el miércoles día 13 de marzo de 2013, nos facilitó el informe del CES<sup>18</sup> de la Comunidad de Madrid del año 2012.

Dicho informe, entre las páginas 43 a 78, contenía la información sobre el número total de efectivos de policía local de los años 2009/2010/2011, en los municipios de Madrid, aunque para nuestra desgracia, sin segregar por sexos, aunque eso sí, aportaba el dato de la ratio de policías por número de habitantes y, además, el dato del número de agentes de la BESCAM existentes en cada localidad hasta ese momento. Todo ello, aunque contenía una rica información a tener en cuenta, todavía no estaba lo suficientemente depurada para nuestras necesidades investigadoras. Además, también contactamos por ese tiempo con el Jefe del Servicio de Información Bibliográfica de la Biblioteca del Congreso de los Diputados, sita en la Carrera de S. Jerónimo s/n. Pues en conversaciones mantenidas previamente con él, nos brindó su ayuda ante la problemática y dificultad que nos estábamos encontrando para la obtención de datos depurados. También, nos advirtió que si su departamento no era capaz de obtenerlos, buscáramos otro modo distinto al de los archivos estadísticos de las distintas administraciones, pues ellos tenían contacto y acceso a los distintos registros estadísticos de datos que se producían, tanto a nivel estatal, regional o local. Días después, la fatídica noticia: NO EXISTÍAN TAL Y COMO LOS NECESITÁBAMOS.

## **1.2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

El principal objetivo general que nos planteamos era determinar a través de los discursos comparados de agentes de policía veteranas<sup>19</sup> y noveles<sup>20</sup> si la integración de las mujeres en los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad de Madrid se había completado desde sus inicios en la década de los años 70 del siglo XX. Y el modo de llegar a ese objetivo general era hacerlo a través de la consecución de una serie de

---

<sup>18</sup> Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid.

<sup>19</sup> Para nuestro estudio consideramos agentes veteranas a aquellas mujeres que ingresaron en la policía local desde los principios de la década de los 70 hasta el año 1999.

<sup>20</sup> Del mismo modo, se consideran agentes noveles a las mujeres que ingresaron desde el año 2000 en adelante.



objetivos específicos, a saber: 1. Detectar las discriminaciones latentes y/o explícitas hacia las mujeres policía dentro de las organizaciones policiales. 2. Averiguar cómo gestionan el ejercicio de poder y autoridad que les otorga el cargo de policía. 3. Conocer el estilo de trabajo de las mujeres policía. 4. Comprobar si la profesión de estas mujeres las estigmatiza, y si es así si se extiende a sus familias. 5. Descubrir las razones que hacen que existan pocas mujeres en los escalafones de mando policial.

### **1.2.1. Hipótesis**

Comprobar si a través de la confirmación de la hipótesis general y las específicas se corroboran los objetivos planteados en esta investigación.

### **1.2.2. Hipótesis general**

H0: El paso de algo más de cuatro décadas desde la entrada de las primeras mujeres en la Policía Local (antes municipal) no ha supuesto una integración total en la Institución, por lo que el proceso aún está inacabado.

### **1.2.3. Hipótesis específicas**

H1: Las discriminaciones sufridas históricamente por las mujeres policía en el desempeño de su labor profesional se han atemperado a lo largo de los años, pero aún hoy en día siguen existiendo de un modo latente.

H2: El desempeño del ejercicio del poder, uno de los mayores obstáculos de las primeras mujeres policía, en la actualidad ha sido superado tanto a nivel laboral como doméstico.

H3: La mujer policía, en general, tiene un modo distinto de trabajar al de los hombres policía, basado especialmente en el diálogo y la empatía.

H4: La utilización del uniforme dota a las agentes, en general, de un plus de valor.

H5: La crianza de los hijos especialmente es uno de los mayores obstáculos a la carrera de ascenso profesional de las mujeres policía.

### **1.3. METODOLOGÍA**

Varios métodos o aproximaciones pueden ser usados para recolectar y analizar datos. La elección del método depende de la pregunta de investigación. Los principales métodos usados en la investigación cualitativa son la etnografía, la fenomenología y la teoría fundamentada. Es a finales del siglo XIX cuando los antropólogos desarrollaron la etnografía para comprender a otras culturas primitivas. Y se sirvieron principalmente de la recolección de datos a través de la observación participante. Pero claro está que posteriormente otras disciplinas las utilizaron, haciéndose eco de las técnicas etnográficas, tal y como dicen (Atkinson y Hammersley, 1994)

*"las aproximaciones etnográficas a la investigación social se han adoptado en numerosas disciplinas y campos aplicados: antropología social y cultural, sociología, geografía humana, estudios organizacionales, investigación educativa, estudios culturales" (p. 257)*

El resultado final de la etnografía es una descripción densa de la naturaleza de un fenómeno (Morse, 1994). Para nuestra investigación optamos por la metodología etnográfica: con la aplicación de la estrategia de obtención de datos, a través, de la estrategia documental, la observación participante y sus técnicas de entrevista (grupal e individual), conjugada con pinceladas de teoría fundamentada en cuanto a la estrategia de discursos comparados emanados de los argumentos de mujeres policía noveles y veteranas.

#### **1.3.1. Estrategia documental**

Fue al principio de la investigación cuando, de una manera más exclusiva, se realizó la búsqueda de material bibliográfico, de tal modo, que se fueron leyendo y extractando libros, artículos, legislación, etc., aunque también hay que decir, que esa labor en ningún momento de la indagación se abandonó totalmente, pues hasta el último momento se estuvo rastreando y leyendo material documental que iba cayendo en nuestras manos. Así, una vez extractado el grueso del material documental, tiempo después, fue tratado con un paquete informático llamado ATLAS ti. 6.1.1, que se encuentra dentro del tipo de programas informáticos conocidos con el nombre genérico

de CAQDAS<sup>21</sup>, ofreciendo prácticamente todos ellos las suficientes herramientas para facilitar el trabajo del investigador cualitativo. ATLAS ti es una herramienta cuyo objetivo es facilitar el análisis cualitativo de, principalmente, grandes volúmenes de datos textuales. Ayuda agilizando considerablemente muchas de las actividades implicadas en el análisis cualitativo y la interpretación, como, por ejemplo, la segmentación del texto, la codificación, o la escritura de comentarios, todas aquellas actividades que de no disponer del programa, haríamos valiéndonos de otras herramientas tales como papel, lápices marcadores, fichas, etc.

Toda la documentación literaria especializada fue consultada en diferentes bibliotecas<sup>22</sup> y centros de documentación. Hubo que acercarse también a organizaciones, jefaturas de policía, academias de preparación de oposiciones para, desde ellas, obtener fuentes documentales de información secundaria sobre el tema a tratar. También, se utilizaron fuentes cuantitativas, tipo estadísticas, aunque como ya se explicó anteriormente, la gran mayoría de los datos cuantitativos contenidos en el estudio tuvieron que ser obtenidos previamente por nosotros, y con ellos, después, elaborar las tablas de efectivos policiales. Otro de los recursos importantes, dada su versatilidad y rapidez, fue la utilización de internet, herramienta sin la que hoy en día no se concibe cualquier búsqueda de información, pues en fracciones de segundos puede aportar infinidad de datos, aunque no de conocimientos.

En las investigaciones se da siempre un solapamiento entre las estrategias que se pueden utilizar. Por lo que las circunstancias de cada estudio hacen al investigador practicar una mínima combinación de ellas. Nuestro estudio, al igual que el de Rodríguez Cabrero (1988) sobre: “La integración social del drogodependiente”, ilustra una estrategia de triangulación, en la que se combinan las estrategias cuantitativas de la encuesta en el caso de Rodríguez Cabrero; y el de las tablas estadísticas en el nuestro. Con el uso además en ambos casos de técnicas cualitativas (entrevistas, observación y documentación).

---

<sup>21</sup> Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software.

<sup>22</sup> Fueron consultados, por ejemplo, los fondos del Sistema de Bibliotecas de la Universidad Complutense de Madrid, la Biblioteca pública de Arganda del Rey, Biblioteca Nacional de España, Biblioteca de la Academia de Policía de la Comunidad de Madrid, documentación del Instituto de la Mujer en Madrid y Biblioteca del Congreso de los Diputados.

### **1.3.2. Observación participante**

La observación participante fue desarrollada como una estrategia para reunir datos entre los antropólogos que estudiaban culturas extrañas a principios del siglo XX (Bogdewic, 1992) y es utilizada todavía hoy como una estrategia fundamental dentro de la etnografía (Morse & Field, 1995:147). En la observación participante, uno mismo está inmerso en un escenario elegido por un periodo de tiempo para obtener una perspectiva interna del escenario o la cultura del grupo. Cuando las personas participan en un grupo, el grupo desarrolla una cultura organizacional que prescribe conductas adecuadas para vivir o trabajar dentro de tal cultura o grupo. Para Atkinson y Hammersley (1994) la observación participante es algo más amplio, es un modo de estar en el mundo característico de los investigadores. En cuanto tal modo de estar en el mundo, asume: la preocupación por aquellas formas de vida social u organización que pueden considerarse relativamente anormales, fuera de la norma dominante en la sociedad asimismo dominante, y cierta ambición de totalidad dirigida en sus distintos niveles, desde la total integración del observador en lo observado (Clifford, 1983). El principal uso de la observación participante se encuentra en el estudio de lo que relativamente se sale de la norma: lo que todavía no se entiende, lo incipiente, las otras culturas, los grupos semiocultos o clandestinos y lo que tiende a encerrarse entre los muros de las instituciones (instituciones totales, centros laborales, laboratorios, etc.). Es decir, en aquellos espacios sociales donde lo normal es puesto entre paréntesis, denegado, donde se asume que las cosas funcionan socialmente de otra manera distinta a la que se tiene por normal o la que aparece en los discursos formales de las instituciones. Por lo tanto, su uso es especialmente interesante para el estudio profundo de la vida cotidiana de las organizaciones, instituciones y grupos sociales que ocupan un lugar periférico en la sociedad (Goffman, 1961). La observación participante puede usarse para obtener información que de otra forma sería inaccesible. Al participar en el escenario, el investigador adquiere conciencia a través de la experiencia personal (Bernard, 1988) al conocer a las personas involucradas, posiblemente haciendo lo que ellas hacen, al observar todo por completo (Agar, 1996). La forma en la que la observación participante es realizada puede depender del escenario y del grado en el que el investigador pueda ingresar al mismo (Patton, 1990).

Cuatro tipos de observación participante son frecuentemente identificados (Gold, 1958 y Junker, 1960):

1º El observador completo. Observará la situación sin interactuar con las actividades diarias.

2º El observador como participante. Primordialmente observará la situación pero estará involucrado en la actividad en un segundo plano.

3º El participante como observador. Estará completamente involucrado en las actividades pero tendrá tiempo para registrar las observaciones.

4º El participante completo. Estará completamente inmerso en el escenario y no será reconocido en el ambiente como un investigador.

Existen diferencias de opinión en torno al grado en que el investigador debe interactuar en el escenario. Algunos argumentan que cuanto más grande es la inmersión del investigador, se es menos objetivo (Spradley, 1980). Otros argumentan que cuanto mayor es la inmersión, es mejor la oportunidad de entender el objetivo (Jorgensen, 1989). La expresión <<observación participante>> se ha usado en la literatura sociológica y antropológica para designar una estrategia metodológica compuesta por una serie de técnicas de obtención y análisis de datos, entre los que se encuentran la observación y la participación directa. En el manual sobre los métodos sociológicos (Denzin, 1970):

*“hay una curiosa mezcla de técnicas metodológicas en la observación participante: se entrevistará a gente, se analizarán documentos del pasado, se recopilarán datos censales, se emplearán informantes y se realizará observación directa. Para los propósitos presentes la observación participante será definida como una estrategia de campo que combina simultáneamente el análisis de documentos, la entrevista a sujetos e informantes, la participación y observación directa, y la introspección”* (pp. 185-186)

Dentro de las cuatro tipologías señaladas por Gold y Junker, cabría decir, que el investigador, o al menos en el caso de nuestra investigación, puede y debe, utilizar más de una de esas distintas clases de observación participante, pues su contradictoria denominación (observar y participar a la vez) muestra también el amplio margen de

actuación posible. Todo esto puede ser posible y llevarse a cabo, porque los contextos de interacción con el universo de estudio, mujeres policía, se daban en distintas circunstancias y lugares diferentes. Estos escenarios de encuentro iban desde los vehículos patrullas hasta las dependencias policiales propias, donde el grado de observación participante, en ambos casos, correspondería a un *<<participante completo>>*. Además, el hecho de trabajar con ellas en el día a día, hacía que las observadas se olvidaran por completo del hecho de compartir espacios laborales con alguien, que antes que observador participante, le consideraban compañero, por lo que se hacía muy difícil de separar el solapamiento que se producía de ambos roles. Cuando no se estaba en el entorno laboral, propiamente dicho, se producían también encuentros con mujeres policía, en otros lugares, en el que ellas, desconocían la labor investigadora que estábamos llevando a cabo, y que se daba en sitios tan dispares como jornadas, conferencias, ponencias, cursos de reciclaje y especialización, lugares todos ellos donde se producían conversaciones informales, donde se intercambiaban toda clase de experiencias, principalmente laborales, desempeñándose en algunos de estos contextos el rol de *<<observador completo>>* u *<<observador como participante>>*. Por lo que una decisión preliminar en estos entornos era escoger el tipo de participación, pues como ilustran Ruiz Olabuénaga e Ispizua (1998):

*“no es lo mismo observar el comportamiento de la policía, desde dentro, introducido en el Cuerpo como policía, que hacerlo transformado de periodista, desde fuera o simulando ser un delincuente”* (p. 108).

En todos estos encuentros, donde como decía, unas veces se participaba intensamente, otras, se observaba discretamente, y en definitiva, de lo que se trataba, era de entender lo mejor posible lo que ocurría, desde la pseudo-objetividad que se pudiera conseguir en las observaciones sin participación, en unas ocasiones, y lo que sería a priori, más difícil todavía, controlar la subjetividad que puede y de hecho da, el compartir profesión con el universo de estudio, en todas esas situaciones, decimos, se intentó al menos, ser lo más imparcial, objetivo y crítico posible con lo observado y participado, siendo totalmente conscientes, que la dificultad para conseguirlo era grande, y que ese sesgo profesional y de género, al ser un hombre el investigador, difícilmente lograría erradicarlo del todo. De todos los espacios compartidos, se fue

dejando constancia de lo observado, a través, de las <<notas de campo>>. A continuación pasamos a reflejar las distintas definiciones, que de este modo de recolectar información han dedicado algunos autores. Así, al describir con precisión y tan literalmente como sea posible aquello que es observado en el escenario, un investigador está escribiendo notas de campo. Cuando se asocia con la observación participante (Morse & Field, 1995):

*“...las notas de campo son relatos descriptivos en los que se registran objetivamente lo que está sucediendo en el escenario. La meta del investigador es capturar la experiencia vivida de los participantes y describir la comunidad de la cual son una parte.”* (p. 112).

Según Valles (1999: 171) las notas de campo para Schatzman & Strauss (1973) no son meras ayudas para el almacenaje y recuperación organizada de una información creciente, imposible de memorizar. Además de ello, y sobre todo, se trata de un registro vivo basado en una concepción interactiva de las etapas de la investigación. Las notas de campo no cumplen solamente la función de “*recogida de datos*”, sino que ayudan a crearlos y analizarlos (encauzando y reorientando la investigación). El modelo de notas de campo que proponen Schatzman & Strauss (Ibídem) se compone de tres clases de anotaciones, a saber: Notas Observacionales, Notas Teóricas y Notas Metodológicas. Las notas de campo han de describir las reflexiones del investigador, sentimientos, ideas, momentos de confusión, corazonadas e interpretaciones, etc., sobre lo que se observa. La acción de registrar observaciones puede ayudar al investigador en el momento de dar sentido a los datos. Las notas de campo proporcionan una oportunidad para clarificar los propios pensamientos y para planear el siguiente paso en el proceso de observación (Jorgensen, 1989).

### **1.3.3. Entrevistas colectivas**

En una reunión mantenida con la directora de tesis el miércoles 20 de febrero de 2013, se acordó que una de las mejores maneras de obtener información sería a través de la formación de grupos focales de discusión. Que dichos grupos deberían, en principio, estar formados entre 5 y 8 mujeres policía. Que para que la muestra fuera

suficiente, sería conveniente que, al menos, se logaran formar ocho grupos, cuatro de veteranas, con entrada en la policía local anterior al año 2000, preferiblemente, cuanto más antiguas mejor y, por otro lado, otros cuatro grupos de agentes nuevas, de acceso a la policía local con posterioridad al año 2000. De este modo, era previsible que los discursos de veteranas y noveles mostraran en cierta medida hasta qué punto se había podido avanzar, o no, en el proceso de integración. Así mismo, los datos numéricos que fueron llegando a partir de marzo de 2013, dejaban al descubierto algún caso especial, de sumo interés para nuestra investigación, tales como mujeres jefes de policía, mujeres en unidades especiales, etc., cuyas entrevistas, de conseguirlas, nos podrían aportar, a priori, sin duda, cuestiones interesantes para nuestro estudio.

Los grupos focales constituyen una técnica cualitativa de recolección de información basada en entrevistas colectivas y semi-estructuradas realizadas a grupos homogéneos. Para el desarrollo de esta técnica se instrumentan guías previamente diseñadas y en algunos casos, se utilizan distintos recursos para facilitar el surgimiento de la información (Bixby s/f). Esta técnica se enmarca dentro de la investigación socio-cualitativa, entendiendo ésta como un proceso de producción de significados que se dirige a la indagación e interpretación de fenómenos ocultos a la observación. Así, se caracteriza por trabajar con instrumentos de análisis que no buscan informar sobre la cantidad de los fenómenos, sino más bien interpretarlos en profundidad y detalle, para dar cuenta de comportamientos sociales y prácticas cotidianas. Según Morgan (1998b), los grupos focales se desarrollaron en tres fases: la primera, en la década de 1920-30, los científicos sociales los usaron con una gran variedad de propósitos, entre los cuales sobresalía el desarrollo de cuestionarios panorámicos. La segunda fase, entre la segunda guerra mundial y la década de los 70, los grupos focales fueron utilizados principalmente por los investigadores de mercado para comprender los deseos y necesidades de la gente. Y por último, la tercera fase comprende desde 1980 en adelante, han sido usados por diferentes profesionales para hacer investigación relacionada con la salud, la familia, la educación, la conducta sexual y otros tópicos sociales.

En los últimos años, los científicos sociales han comenzado a considerar que, efectivamente, el grupo focal es una importante técnica de investigación cualitativa y su uso se ha incrementado considerablemente en todos los campos de las ciencias



humanas. Las dos técnicas principales usadas para recoger información en la metodología cualitativa son la observación participante y las entrevistas en profundidad. Los grupos focales poseen elementos de ambas técnicas, y, aunque mantienen su unicidad y distinción como método de investigación, son como “un modo de oír a la gente y aprender de ella” (Morgan, 1998b: 9). El grupo focal de discusión es “*focal*” porque focaliza su atención en un tema específico de estudio e investigación que le es propio, por estar cercano a su pensar y sentir; y es de “*discusión*” porque realiza su principal trabajo de búsqueda por medio de la interacción discursiva y la contrastación de las opiniones de sus miembros. Es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto. También se denomina “*entrevista exploratoria grupal o "focus group"*”. En cuanto al número y tamaño de los grupos, las experiencias con esta técnica demuestran que el número de grupos puede ir de 2 a 10 (predominando los estudios con 4 ó 5 grupos). El tamaño de cada grupo debe fluctuar entre 4-10 personas, con un número óptimo de 6-8. Esto es debido a que en un grupo mayor, muchos participantes podrían cohibirse de participar, mientras que en un grupo demasiado pequeño pudiera haber pocas ideas representadas.

Los grupos focales se utilizan para conocer conductas y actitudes sociales, lo que ayuda a revelar información sobre una temática, obtener mayor cantidad y variedad de respuestas que pueden enriquecer la información respecto de un tema, enfocar mejor una investigación o ubicar más fácilmente un producto y obtener ideas para desarrollar estudios ulteriores. Como toda técnica, presentan ciertas ventajas y desventajas a la hora de revelar información. Sintetizamos a continuación algunas de las señaladas por Aube (1993). Entre las ventajas más destacables están que el ambiente de grupo puede crear una atmósfera de seguridad, en la cual los participantes no se sientan presionados a responder cada una de las preguntas formuladas, pudiendo de este modo expresarse de una manera espontánea; la flexibilidad que ofrece este ambiente grupal le permite al entrevistador explorar otros temas relacionados a medida que van surgiendo, como consecuencia, vemos que es posible que se genere en un período de tiempo corto una amplia gama de información; los resultados se encuentran disponibles con mayor rapidez para los miembros del proyecto; la técnica promueve un proceso de

comunicación colaborativa con los investigadores del proyecto y hace que estos mejoren sus habilidades para comunicarse. Y entre las desventajas más evidentes están que los resultados no pueden trabajarse estadísticamente, puesto que los entrevistados no son representativos de la población total; los participantes pueden sentirse incómodos al discutir en grupo temas íntimos; el que tiene mayor facilidad de palabra puede dominar la discusión grupal; y los participantes tienden a estar de acuerdo, a coincidir con los demás integrantes del grupo, en lugar de expresar opiniones de la minoría.

Pensamos que la calidad de la información revelada mediante esta técnica depende, en gran parte, del trabajo realizado por los facilitadores. El objetivo fundamental del grupo focal es alcanzar o lograr el descubrimiento de una estructura de sentido compartida, si es posible consensualmente, o, en todo caso, bien fundamentada por los aportes de los miembros del grupo. En principio, nuestra pretensión, era la formación de grupos focales, de veteranas y noveles, de localidades madrileñas, que formaran parte de las distintas franjas de habitantes, es decir, conseguir algún grupo de una población de más de 100.000 habitantes, otro de una localidad de 50.000 a 100.000, y así escalonadamente. Pero claro está, una cosa son nuestros deseos, y otra muy distinta, la realidad que uno se encuentra. Pues exceptuando Madrid capital, las otras localidades, con el número de agentes existentes en sus plantillas, a duras penas, podrían formarse grupos de entre 5 y 8 mujeres policía. Sobre todo veteranas, y en algún caso que otro, de las noveles, ya que el número total de unas y de otras, en muchas ocasiones, no llegaba a esos niveles. Por lo que la evidencia hizo, o mejor dicho, nos obligó a formar los grupos focales con el mayor número de agentes posibles, que, por desgracia, nunca sobrepasó, en el mejor de los casos, las cinco mujeres policías.

La obtención de datos sobre el número de mujeres policía fue un proceso que nos ocupó desde el mes de marzo hasta julio del año 2013. Así que, a finales de junio, logramos reunir, por fin, el primer grupo de veteranas. Concretamente, de la Policía Local de Arganda del Rey, más propiciado por una cuestión de amistad personal con ellas, que otra cosa. La dificultad estribaba, principalmente, en hacerlas coincidir un día concreto, en el que pudieran venir las cinco mujeres, pues a la ya difícil tarea de reunir las, puesto que alguna de ellas trabajaba en el turno de tarde, las más en el turno

de mañana, y dentro de ese turno de mañana, en unidades y grupos de trabajo distintos. A esa dificultad de distintos horarios laborales, se le sumaba la falta de disponibilidad de tiempo para ellas mismas, cosa que de haber sido hombres a reunir, pensamos que a buen seguro se habría logrado en mucho menos tiempo. Además, existía una dificultad añadida, pues queríamos que la entrevista grupal, de ellas en concreto, compañeras de plantilla, la realizara la directora de Tesis en la Facultad, pues no queríamos que se viesen coartadas en sus respuestas. Siendo en última instancia, el jueves, día 20 de junio de 2013 cuando logramos, por fin, reunir las, llevarlas hasta el departamento de Psicología Social, y allí realizarles la entrevista. Finalmente, tenemos que decir que prefirieron que estuviera presente en la misma, eso sí, el grupo focal de discusión fue conducido por la Directora. Ni que decir tiene, que la principal de las dificultades, era encontrar un día y hora en el que pudieran asistir todas, fue una empresa hartamente difícil, y que se hizo posible, sobre todo, por el conocimiento que teníamos, de sus cuadrantes de trabajo, sus horarios, libranzas, y en especial, por la relación de compañerismo que nos unía. Pero claro está, todas las dificultades con las que nos habíamos encontrado hasta el momento para poder llevar a cabo la formación del primer grupo de discusión, no era más que una premonición de lo que se nos venía encima.

#### **1.3.4. Entrevistas individuales**

Surge una y otra vez la alusión a la conversación o al diálogo propio de la cotidianidad, como uno de los ingredientes básicos en la definición de la entrevista (Valles, 1999: 178). Los autores de *Doing Naturalistic Inquiry*, (Erlandson et al, 1993) trazan esta definición de la entrevista:

*“...en la investigación naturalista, las entrevistas adoptan más la forma de un diálogo o una interacción (...) Permiten al investigador y al entrevistado moverse hacia atrás y hacia delante en el tiempo (...) Las entrevistas pueden adoptar una variedad de formas, incluyendo una gama desde las que son muy enfocadas o predeterminadas a las que son abiertas muy (...). La más común, sin embargo, es la entrevista semiestructurada que es guiada por un conjunto de preguntas y cuestiones básicas a explorar, pero ni la redacción exacta, ni el orden de las preguntas está predeterminado*

(...). *Este proceso abierto e informal de entrevista es similar y sin embargo diferente de una conversación informal. El investigador y el entrevistado dialogan de una forma que es una mezcla de conversación y preguntas insertadas*” (pp 85-86)

Tiende a definirse la entrevista cualitativa, también denominada en profundidad, como una conversación ordinaria, con algunas características particulares. Como una situación, normalmente entre dos personas, en la que se van turnando en la toma de la palabra, de manera que el entrevistador propone temas y el entrevistado trata de producir respuestas localmente aceptables (Dingwall, 1997: 51-65). La distancia de la entrevista con respecto a una conversación ordinaria se encuentra ya en el nivel pragmático. Una conversación ordinaria puede tener múltiples sentidos pragmáticos; pero el principal sentido pragmático de la entrevista se encuentra en la investigación. El glosario de términos agrupables bajo la categoría entrevistas en profundidad podría extenderse, abarcando al menos las expresiones: entrevista biográfica (Levinson et al, 1978); entrevista intensiva (Brenner et al, 1985); entrevista individual abierta semidirectiva (Ortí, 1986); entrevista larga (McCracken, 1988). Y como sugieren diferentes autores (Denzin, 1970: 127-128; Schwartz & Jacobs, 1984: 70-71), no descartar nunca la combinación de las diversas modalidades de entrevista en la práctica, en las entrevistas reales Schwartz & Jacobs señalan que una “entrevista real” puede estar compuesta de una sola clase de preguntas o de una combinación de ellas. Las modalidades de preguntas a las que se refieren pueden resumirse en dos grandes tipos: Las “*decididas con anticipación*” (sean estas cerradas o abierta) y las que surgen durante la realización de las entrevistas.

En el diseño de la investigación mediante entrevistas en profundidad, el papel estratégico principal corresponde a la selección de los informantes. Desde tal perspectiva, no importa tanto el número de los mismos sino las diferentes posiciones sociales ocupadas, con relación al fenómeno observado. Se trata de obtener el suficiente material para la comparación y la mutua corroboración de lo confesado, que tenderá a ser fragmentaria, sobre algunos aspectos. Se consigue así lo que desde distintas escuelas se ha denominado saturación (Callejo, 1998). La entrevista en profundidad es una aceptable sustitución de la observación participante cuando no es fácil el acceso a los espacios en los que se concretan tales normas divergentes, como puede ocurrir en los espacios privados (domicilios particulares en los que se deben hacer las prácticas

terapéuticas, ciertos consumos de alimentos o de medicamentos, relaciones sexuales, etc.) o los espacios semiprivados (de ejercicio profesional, expertos, etc.). Y también es una buena sustituta si existe una previa limitación de tiempo, un presupuesto temporal, pues las entrevistas, a diferencia de la observación participante, pueden considerarse como prácticas en que tiene menor peso el espacio; pero en las que cuenta especialmente la gestión del tiempo, lo que va desde la duración de cada entrevista, hasta los días transcurridos entre una entrevista y otra, cuando se requieren varios encuentros con la misma persona (Callejo, 2002: 416)

Frente a las técnicas cualitativas de observación, la entrevista en profundidad es (junto al grupo de discusión) más capaz y eficaz en el acceso a la información difícil de obtener sin la mediación del entrevistador o de un contexto grupal de interacción. Y frente a la técnica del grupo de discusión, la entrevista en profundidad puede preferirse por su intimidad (por aquellas personas reacias a compartir coloquio), o por su comodidad (no exige desplazamiento) (Valles, 1999: 196-197). Otros aspectos ventajosos incluyen el favorecer la transmisión de información no superficial, “*el análisis de significados*”, “*el estudio de casos típicos o extremos*”, en los que la actitud de ciertos individuos encarna, en toda su riqueza, el modelo ideal de una determinada actitud, mucho menos cristalizada en la “*media*” del colectivo de referencia (Ortí, 1989). El sociólogo Luis Enrique Alonso, según Valles (Íbidem), traza una demarcación de campos de utilización de la entrevista en profundidad (Alonso, 1994):

*“La entrevista de investigación social encuentra su mayor productividad no tanto para explorar un simple lugar fáctico de la realidad social, sino para entrar en ese lugar comunicativo de la realidad donde la palabra es vector vehiculante principal de una experiencia personalizada, biográfica e intransferible. Esto nos suele demarcar cuatro campos básicos de utilización de la entrevista en profundidad:*

- 1. Reconstrucción de acciones pasadas: enfoques biográficos, archivos orales...*
- 2. Estudio de las representaciones sociales personalizadas: sistemas de normas y valores asumidos, imágenes y creencias prejuiciales, códigos y estereotipos cristalizados, rutas y trayectorias vitales particulares...*

3. *Estudio de la interacción entre constituciones psicológicas personales y conductas sociales específicas: estudios, por ejemplo, sobre agresividad, violencia, las llamadas conductas desviadas, etc, donde el grupo de discusión tampoco suele funcionar por la tendencia a la dispersión y falta de homogeneidad de las trayectorias y respuestas individuales.*
4. *Prospección de los campos semánticos, vocabularios y discursos arquetípicos de grupos y colectivos sobre los que luego vamos a pasar un cuestionario cerrado” (pp 228-229)*

La entrevista cualitativa nos da la oportunidad de comprender de un mejor modo los puntos de vista de los participantes en la investigación acerca de sus mundos tal como son descritos por ellos mismos. La entrevista cualitativa recoge desde una aproximación no estructurada a una semi-estructurada. Así, la entrevista en profundidad semi-estructurada, modelo escogido para esta investigación, recolecta datos de los individuos participantes a través de un conjunto de preguntas abiertas formuladas en un orden específico. En contraste con la entrevista no estructurada, la semi-estructurada se enfoca sobre una serie de preguntas que el investigador hace a cada participante. Para saturar los datos, esta estrategia requiere una muestra relativamente grande de participantes en comparación con otras estrategias de recolección de datos (Morse & Field, 1995: 147). Esta clase de entrevistas en profundidad semi-estructuradas se utilizan especialmente cuando el investigador sabe algo acerca del área de interés, en nuestro caso, desde el conocimiento de ciertos aspectos del tema de investigación debido a compartir profesión con el universo de estudio, o, por ejemplo, desde una revisión bibliográfica, pero no conociendo lo suficiente como para responder las preguntas que se han formulado. Aunque las preguntas se encuentran ordenadas, los participantes pueden responder libremente en contraste con un cuestionario de preguntas cerradas en el que las respuestas predeterminadas deben ser elegidas (Morse & Field, ibíd).

El investigador debe de preparar las preguntas con antelación a las entrevistas, dado que todo estudio surge con el propósito de indagar sobre cuestiones más o menos acotadas. El guión de entrevista es a la entrevista en profundidad lo que el cuestionario a las entrevistas de encuesta. No existe entrevista de encuesta en la que no se emplee un

cuestionario. A diferencia del cuestionario de encuesta, el guión de las entrevistas en profundidad contiene los temas y subtemas que deben cubrirse, de acuerdo con los objetivos de la investigación, pero no proporcionan las formulaciones textuales de preguntas ni sugiere las opciones de respuestas (Valles, 1999). El guión de entrevista tal como se refieren a él (Taylor y Bogdan, 1984/1987):

*No es un protocolo estructurado. Se trata de una lista de áreas generales que deben cubrirse con cada informante. En la situación de entrevista el investigador decide como enunciar las preguntas y cuando formularlas. La guía de entrevista sirve solamente para recordar que se deben hacer preguntas sobre ciertos temas. (p. 119).*

En otras palabras, los guiones no proporcionan las preguntas o formulaciones textuales para incitar o dar continuidad al relato. Tampoco sugieren las opciones de respuesta ni el orden prefijado para abordar cada uno de los temas o subtemas de interés, estando, además, siempre abiertos a reformulaciones y a derivas producto de la interacción (Valles, ibídem). El guión de preguntas preparado tanto para los grupos focales de discusión como para las entrevistas individuales en profundidad semi-estructuradas, fue el mismo para ambas técnicas. Pero cabe destacar que la conformación semi-estructurada de las entrevistas tanto individuales como grupales, hizo que cada grupo o participante individual, diera su personal interpretación y respuestas al conjunto de preguntas que se recogían en la guía (anexo nº 8).

Retomando la cronología de los pasos seguidos en nuestra investigación, sobre la formación de grupos focales de discusión, en los siguientes meses, concretamente, hasta finales de diciembre de 2013, solamente logramos entrevistar a dos mujeres policía por separado, de distintas poblaciones, una el miércoles 12 de junio y la segunda, el lunes 28 de octubre. También entrevistamos el sábado, 21 de diciembre, a una pareja de profesionales, madre e hija. La madre, de la primera promoción de mujeres de la Policía Municipal de Madrid, y la hija, policía local novel, pero de otra localidad madrileña. La entrevista a ambas mujeres fue en formato, cuasi-grupo focal de discusión, aunque en honor a la verdad, convendría más haberlo llamado <<pareja focal de discusión>>, dado su tamaño, dos personas. Resultó muy enriquecedor, ver como la hija escuchaba cosas vividas por la madre, a nivel profesional que ella

desconocía, y, que a la vez, dejaba patente los progresos acaecidos en algunos temas y, a pesar del paso de los años, lo poco que se había avanzado en otros.

### **1.3.5. Muestreo**

Nada resalta mejor la diferencia entre los métodos cualitativo y cuantitativo que la lógica que subyace al muestreo (Morse, 2000). El objetivo del muestreo cualitativo es comprender el fenómeno de interés, mientras que el objetivo del muestreo cuantitativo es generalizar los hallazgos a la población desde la cual la muestra fue obtenida. La investigación cualitativa trabaja sobre muestras seleccionadas intencionalmente. El investigador elige individuos y contextos al preguntarse (Mayan, 2001): ¿Quién puede darme la mayor y mejor información acerca de mi problema de investigación? Y ¿En qué contextos seré capaz de reunir la mayor y mejor información? Entonces, se seleccionan individuos y contextos desde los cuales puede aprenderse mucho acerca del fenómeno de estudio. El muestreo ocurre hasta que la saturación de los datos es alcanzada. Así, el investigador selecciona intencionalmente individuos para desarrollar la comprensión de la gama plena de experiencias. En contraste, el muestreo cuantitativo está basado en la probabilidad y el tamaño. El investigador trabaja sobre muestras grandes seleccionadas al azar a fin de que cualquier miembro de la población tenga oportunidad de participar. El objetivo es generalizar los hallazgos a esta población. En la investigación cualitativa se debe detener la recolección de datos cuando todas las categorías han sido saturadas. Esto ocurre cuando ningún dato nuevo o relevante emerge. La saturación es alcanzada cuando el desarrollo de categorías es denso (en variación y proceso) y cuando las relaciones entre categorías están bien establecidas y validadas (Strauss & Corbin, 1990).

Determinar un tamaño de muestra suficiente para alcanzar la saturación depende de varios factores que incluye (Morse, 2000):

- La calidad de los datos.
- Alcance del estudio.
- Naturaleza del tópico.
- Cantidad de información útil obtenida de cada participante.
- Número de entrevistas por participante.



- Uso de datos sombreados.
- Método cualitativo y diseño del estudio utilizados.

Vista la dificultad para crear grupos, optamos por ponernos en contacto de nuevo, con la responsable del sector de Policía Local del sindicato CCOO en Madrid. Le enviamos un correo electrónico el lunes, día 18 de noviembre de 2013, para pedirle que nos pusiera en contacto con compañeras policías de una serie de pueblos que previamente le indicábamos, a saber: Alcalá, Alcorcón, Rivas, Tres Cantos, Velilla de San Antonio y Pozuelo, para seguir con la pretensión de obtener entrevistas de municipios de las distintas franjas<sup>23</sup> de población, como habíamos pensado. Y es a partir del viernes, día 22 de noviembre de 2013, cuando empiezan a llegar números de teléfono de compañeras, con las que previamente había contactado la responsable sindical, en las localidades de Alcalá, Tres Cantos, Rivas y Alcorcón, e informándonos en aquellos días, que tanto en Velilla de San Antonio como en Pozuelo de Alarcón no tenía a nadie conocido. Esta labor se prolongó hasta principios de febrero de 2014, y hasta ese momento, solamente habíamos podido entrevistar a otras dos mujeres policía, individualmente. Una el martes día 28 de enero y otra el viernes día 7 de febrero de 2014, ya que la formación de grupos focales nos estaba trayendo de cabeza.

Saber, además, que los distintos contactos facilitados por la responsable sindical nos iban aportando, a su vez, otros tantos más, a modo de la técnica conocida como “bola de nieve<sup>24</sup>” para conseguir la saturación resultante (Denzin y Lincoln, 1994). Pero digamos que nosotros intentamos realizar al principio una “Pseudo bola de nieve”

---

<sup>23</sup> Franjas referidas al número de habitantes de distintas localidades. Así estipulamos franjas de poblaciones de más de 100.000 habitantes, entre 50.000 y 100.000, de 20.000 a 50.000, etc.

<sup>24</sup> Se incluye dentro de los Muestreos no probabilísticos, que son aquellos que no se puede calcular la probabilidad de extracción de una determinada muestra. Por tal motivo, se busca seleccionar a individuos que tienen un conocimiento profundo del tema de estudio y se considera que la información aportada por esas personas es vital para la toma de decisiones. La técnica de bola de nieve consiste en identificar sujetos que se incluirán en la muestra a partir de los propios entrevistados. Partiendo de una pequeña cantidad de individuos que cumplen los requisitos necesarios, servirán como localizadores de otros con características análogas.

que nos proporcionara un número suficiente de mujeres policía, de cada localidad contactada, para poder formar grupos de discusión a los que entrevistar, y aunque sí fuimos consiguiendo contactar con unas y otras, gracias a su propia ayuda, el hándicap estaba en la imposibilidad de reunir las en grupo, en un día y hora concreta, sobre todo, porque desconocíamos sus cuadrantes de trabajo, sus horarios y libranzas. También, unido a esto, no contábamos con un lugar, llámese local o similar, para hacerles la entrevista si hipotéticamente lográbamos reunir las. Por lo que tal y como sugiere Seidman (2006) hay que tener en cuenta los riesgos para obtener datos cualitativos de los participantes y asegurarse escenarios cómodos y accesibles. Nosotros teníamos cerrados escenarios y actores, o mejor dicho, en nuestro caso, actrices. Ante la imposibilidad material de poder conformar grupos focales de discusión, se contactó con la directora de tesis, para explicarle las dificultades para conformar grupos, y que estaba resultando imposible llevar a cabo lo que habíamos pensado y proyectado en un principio. Por lo que cabía plantearse, seriamente, cambiar la estrategia, y dedicarnos a realizar entrevistas individuales en profundidad, a toda aquella mujer policía que se prestara a ello. Pues como ya habíamos constatado, no todas se mostraban en disposición de colaborar, pues sus jefaturas, en algunos casos, no permitían que las entrevistasen, máxime cuando los temas a tratar en la entrevista, tenían mucho que ver con las problemáticas laborales y el trato que recibían dentro de la propia policía. Además de las dificultades planteadas desde sus jefaturas, inherentes en general, al hermetismo de la propia institución policial, cabe decir que, el otro gran porcentaje de los problemas, y excusas para poder realizar la entrevista grupal, tenían que ver con la imposibilidad de sacar tiempo para ellas, debido principalmente, a que muchas tenían cargas familiares, es decir, hijos, que les dificultaba en sobremanera el disponer de tiempo para su colaboración.

El viernes, día 28 de febrero de 2014, nuestra asistencia a unas jornadas sobre: <<Nuevos retos de la seguridad local>>. Realizado en el Pabellón Retiro de IFEMA<sup>25</sup>,

---

<sup>25</sup> IFEMA es la Institución Ferial de Madrid (España), que cada año organiza salones relacionados con los diferentes sectores económicos, en los que se dan cita las principales empresas para generar relaciones comerciales, multiplicar sus contactos y presentar todas las novedades. Comenzó a operar en 1980 y sigue regida por un consorcio formado por la Comunidad de Madrid (31% de la propiedad), el Ayuntamiento de Madrid (31%), la Cámara de Comercio e Industria de Madrid (31%) y Bankia, cuyos máximos responsables conforman sus órganos de gobierno. Cuenta con 200.000 m<sup>2</sup> cubiertos de exposición, distribuidos en doce pabellones. Anualmente se celebran más de 80 ferias, que ocupan

hace que de un vuelco nuestra estrategia para obtener datos para el estudio. Como hemos dicho, las jornadas preparadas por la asociación ANJEPOL<sup>26</sup> a la que asistimos, marcaron un antes y un después, pues allí el Oficial-jefe de la Policía Local de Arganda del Rey y la responsable de Policía Local de CCOO, nos presentaron a distintos jefes de plantillas de policía, así como a la Oficial del gabinete técnico de apoyo de la Policía Municipal de Madrid. El lunes, día 3 de marzo de 2014, enviamos un correo electrónico a la Oficial de Madrid, explicándole nuestra investigación, y todo lo que necesitábamos de ellos para llevarla a cabo. Momentos después contestó, diciéndonos que lo había hablado con su jefe, es decir, el Inspector-jefe de la Policía Municipal de Madrid, en ese momento, el cual le había indicado que colaborarían, pero, que lo debíamos pedir oficialmente, acompañándolo de un informe de la directora de tesis. Comenté todo lo ocurrido con ella y seguimos adelante, presentando como informe la carta de presentación (anexo nº 6), que había preparado meses atrás, concretamente, el miércoles, día 6 de noviembre de 2013, para cuando tuviéramos que adjuntarla en alguna Jefatura de Policía al realizar entrevistas. Finalmente, el miércoles, día 5 de marzo de 2014, enviamos la petición oficial, tal y como nos habían sugerido, y adjunta a ella, además, la carta de presentación, que hizo las veces de informe de la dirección de tesis solicitado, unido a esto, otro escrito de colaboración con la investigación, en el que se explicaba de qué trataba la misma, y las necesidades que debían cubrir, que principalmente se centraba en la formación de grupos focales de veteranas, nuevas, y algún grupo de mandos mujeres. Su colaboración fue total.

De este modo, y a partir de ahí, cambiamos de nuevo la estrategia, y solicitábamos la colaboración de las Jefaturas de Policía Local de una manera oficial, en vez de intentar ser nosotros mismos quienes formáramos los grupos focales de discusión, con la *“pseudo-bola de nieve”*, que tan pobres resultados nos había dado. Ya habíamos constatado que las jefaturas sí tenían la capacidad, en caso de aceptar, de organizarlos y, además, de facilitar incluso el espacio necesario donde realizar las entrevistas. Aunque, también hay que reseñar, que algunos grupos que en principio eran

---

cerca de un millón de metros cuadrados netos de exposición, con la participación de más de 32.000 empresas y entre 2 y 3 millones de visitantes, de los cuales 1,5 millones son profesionales.

<sup>26</sup> Asociación Nacional de Jefes de Policía.

más numerosos, es decir, generalmente de cinco componentes, algunas de las mujeres policía, decimos, que en un principio estaban de acuerdo con participar en las entrevistas, el hecho de haber sido organizado a través de las propias jefaturas, en algunos casos, pocos, pero alguno, a última hora decidían no colaborar. Así, algún grupo focal que en un principio contaba con cinco mujeres policía, se vieron reducidos de cinco a cuatro personas, uno de cuatro a tres, y tan sólo hubo uno que pasó de las cuatro comprometidas de inicio, a solamente asistir dos mujeres policía a la cita.

### **1.3.6. Escenario de entrevistas**

El escenario donde se desarrollaron las entrevistas individuales fue de lo más variopinto, pues comenzamos realizando la primera de las entrevistas a una de las dos únicas jefas de plantilla de policía local de la CAM, realizándola en las dependencias de policía local de su localidad de referencia. La siguiente, jefa también, se desplazó hasta el domicilio del entrevistador-investigador. Una tercera agente fue entrevistada en las dependencias de policía de la localidad donde ejerce su profesión el investigador, Arganda del Rey, y la última de las entrevistadas en solitario, se hizo en una cafetería de su zona de residencia, en presencia de su pareja, siendo la única de las cuatro que no permitió ser grabada, pues manifestó estar preparando una oposición para accenso y no quería que, una posible filtración de lo expresado, le fuera a perjudicar. Intentamos evitar el desplazamiento de las entrevistadas como sugiere Valles (1997) para que el entrevistado se sienta más cómodo y receptivo, solamente una de ellas prefirió desplazarse hasta el domicilio del entrevistador-investigador, pues ella misma lo pidió para poderla realizar con mayor tranquilidad y sin interrupciones, como así se hizo. Todas ellas, sin excepción, contestaron a cuanto se les preguntaba, extendiéndose unas más que otras, según de qué pregunta se tratara, y en algunos momentos llevando sus argumentos a terrenos personales sin ningún reparo. Además, antes del comienzo de la entrevista, se les mostraba la carta de presentación de la Directora de Tesis (aunque ya habían sido puestas en antecedentes telefónicamente) donde se explicaba el tipo de investigación que se estaba realizando, y, en la que iban a colaborar con sus testimonios, siempre desde el anonimato, e invitándolas a que si en algún momento de la entrevista, deseaban detener la grabación, así se haría, todas ellas, excepto la ya comentada, no

tuvieron ningún reparo en ser grabadas, aunque hay que decir también, que además de la propia grabación en sí, fuera de ésta, tanto antes como después de la misma, se habló de temas concernientes a la policía y a ellas mismas. Solamente el caso de la entrevistada en la cafetería podríamos decir que el lugar no fue el más apropiado, especialmente, por las condiciones adversas de ruido ambiente que existían en el local.

En cuanto a los escenarios utilizados para los grupos focales de discusión, doce en total, se distribuyeron del siguiente modo, el primero, como ya adelantamos anteriormente, se realizó en el departamento de psicología social de la Facultad de CC Políticas y Sociología de la Universidad Complutense (despacho de la Directora de Tesis). Otro de ellos, el de la pareja de madre e hija, tuvo lugar en el domicilio de ambas, y por último, los diez grupos restantes, se celebraron todos en las distintas Jefaturas de Policía de las localidades a las que pertenecían, por lo que fue el entrevistador el que se desplazó hasta los lugares concertados y a las horas previamente pactadas, lográndose con esto unas condiciones de privacidad y tranquilidad importantes para obtener una entrevista de calidad (Braun y Clarke, 2013; Seidman, 2006; Silverman, 2013). Al igual que en las entrevistas individuales (telefónicamente se les había informado) se les pasaba para su lectura la carta de presentación de la Directora, y se les informaba del método de grabación, y de la confidencialidad del mismo. De las agentes entrevistadas, tanto individualmente como en grupo, todas sin excepción, rellenaron una ficha personal, donde se recogían datos laborales y personales, del total de 51 mujeres policía, solamente 4 de ellas, no nos facilitaron su número de teléfono personal.

El hecho de compartir espacio laboral, de un modo u otro, nos abrió en muchos casos las puertas de las distintas policías locales de la CAM, para poder indagar sobre lo humano y lo divino de esta profesión, vista desde los ojos de las mujeres policía, e interpretada por los de alguien del sexo contrario, y además, compañero de fatigas. Humildemente pienso, que en la mayor parte de las veces que se realizaron entrevistas, tanto grupales como individuales, ellas, se llegaban a olvidar del género y la profesión del entrevistador, que en todos los casos, excepto en uno de los grupos, fue este investigador. Y, honradamente creo también, que el hecho de ser policía, me abrió espacios físicos y de diálogo, que de no haber sido así, nunca lo hubiésemos logrado, pues la institución policial, en general, y algunas policías locales en particular, son de un hermetismo difícil de franquear.

### **1.3.7. El discurso. Herramientas para su obtención**

En los apartados anteriores, se ha ido explicando de un modo ordenado, de qué herramientas cualitativas nos servimos, y en qué modo se han utilizado éstas, explicando en cada una de ellas las dificultades con las que nos fuimos encontrando por el camino. Al igual que se hizo con el grueso del material documental, tratado con el paquete informático llamado Atlas.ti 6.1.1, las entrevistas individuales y grupos focales de discusión, también fueron manejados con esta misma herramienta informática, pero previamente a la utilización de Atlas. Ti, como es de suponer, se tuvo que diseñar un guión de preguntas que contuviera los temas que queríamos que se trataran en las sesiones, que se dispondrían lo más ordenadamente posible y, que dependiendo del cariz que fuera tomando la entrevista, se pudiera manejar a nuestro antojo, para que así emanara con fluidez el discurso de sus vivencias y percepciones personales. Los datos obtenidos (abrumadores en algunos momentos) de una riqueza incommensurable, nos proporcionaron el combustible necesario para hacer posible que nuestro vehículo, nuestra investigación, iniciara su camino. El guión que aplicamos fue el que presentamos en el (anexo nº 8).

Con esa guía pretendíamos dar cabida a una serie de dimensiones, que de un modo más o menos ordenado, dibujaran los distintos bloques de preguntas que sobre alguna cuestión en concreto queríamos tratar, así, se encontraban temáticas tales como, entre otros: identidad laboral, vocación, discriminaciones, estigma, poder, etc. Siendo este mismo guión el utilizado tanto para los grupos de discusión como para las entrevistas individuales, matizando claro está según se tratara de uno u otro caso. Siempre se procuraba realizar preguntas abiertas, aunque en honor a la verdad, y teniendo en cuenta el sesgo profesional del investigador, policía, a veces tendíamos a cerrar las preguntas en lo que entendemos una clara deformación profesional, por lo que gracias a la guía retornábamos a la senda de las preguntas abiertas, dando así lugar a recibir más matices en las respuestas, facilitando ir entrelazando temas. Teniendo en cuenta que nosotros entrevistamos indistintamente a personas solas y grupos, en el primero de los casos, por si no lográbamos hacer hablar lo suficiente a la entrevistada se tenían preparadas unas preguntas tipo, aunque no fue necesaria su utilización. Y en el

caso de los grupos, el principal temor de la persona que entrevista, es decir, el silencio, no se dio en ninguno de los grupos, pues la propia conformación de la técnica, unido a la locuacidad expresada por las agentes, se realizaban preguntas que introducían el tema, y otras de segundo orden que hacían profundizar en él (Braun y Clarke, 2013; Scott y Garner, 2013; Seidman, 2006; Spradley, 1979). Además de estas preguntas de primer y segundo nivel, también utilizamos algunas de tipo descriptivo y de contraste basadas en la comparación, tales como ¿Cómo creéis que fueron los comienzos de las primeras mujeres policía? o ¿Qué diferencia existe en el modo de trabajar de mujeres y hombres policía? La realidad final fue que, en general, se siguió bastante ordenadamente el guión de las preguntas, lo que facilitó la segmentación, codificación y conceptualización posterior del material obtenido.

Tal como refiere Muñoz Justicia (2005:1) el auge que sufrieron de un tiempo a esta parte las metodologías cualitativas no solo se reflejó en una cada vez mayor utilización por parte de las/os investigadores de diferentes disciplinas, también en el aumento de publicaciones cualitativas, sino que se acompañó de la aparición de una serie de herramientas informáticas que tuvieron y tienen como fin facilitar el difícil trabajo de la investigación cualitativa. Así, recordando a Strauss (1996), citado en (Muñoz Justicia, *ibídem*) la investigación cualitativa no se ha caracterizado precisamente por la sofisticación de las herramientas de que han dispuesto las/os investigadores para facilitar su trabajo.

*“In my graduate student days, there were no tape recorders for making an interviewer’s life easier: these arrived after World War II, passing first through the wire recorder stage. These were ponderous machines, only gradually slimming down to today’s light models. Many years later, following our dreams of computers that would ease our lives as qualitative social researchers, software was devised for us.”* (Strauss, 1996:1)

ATLAS. ti es una herramienta (como ya apuntamos) cuyo objetivo es facilitar el análisis cualitativo de, principalmente, grandes volúmenes de datos textuales. Y, por supuesto, este era nuestro caso, pues después de la realización de las entrevistas de grupos focales de discusión e individuales se había recopilado muchísimo material, en total teníamos 16 archivos sonoros en MP3, los cuales habían sido grabados, el primero

de ellos, el día 12 de junio de 2013 y, el último, el 27 de mayo de 2014, prácticamente un año entero dedicados a gestionar entrevistas individuales y/o gestionar grupos de discusión. El relato cronológico de estas entrevistas fue el siguiente: en el período de junio de 2013 hasta febrero de 2014, tan solo fuimos capaces de realizar cuatro entrevistas individuales y formar dos grupos de discusión (en 9 meses aproximadamente) aunque en honor a la verdad, el segundo de ellos, más que grupo, deberíamos decir “pareja” pues se trató de dos personas. Y es a partir de finales de febrero y hasta últimos de mayo (en 3 meses) de 2014, donde se realizan el resto de grupos de discusión, en total diez. Simultáneamente a la realización de las entrevistas, fuimos transcribiendo las mismas a lo largo de los meses en que se realizaron, prolongándose, su total transcripción hasta el día 2 de julio de 2014, lo que nos arrojó el resultado de catorce meses de duración en las labores de entrevista, transcripción y codificación en ATLAS. ti. Reseñar también que la transcripción se realizó con un programa llamado Sony Sound Organizer 1.4, que nos permitía enlentecer el habla de las entrevistadas, teniendo que reducir la velocidad de expresión vocal a una tercera parte, de tal modo, que llegamos a emplear tres horas de trabajo de transcripción por cada hora real de entrevista. A la postre, 51 mujeres policías locales de distintas localidades madrileñas, participaron aportando su visión de todos los temas que se les exponían, siendo 26 de ellas veteranas y 25 noveles.

Para codificar las entrevistas con el programa ATLAS ti, lo primero que hicimos fue crear un archivo denominado *Unidad Hermenéutica*<sup>27</sup>, el cual titulamos “*Mujeres policía en la CAM*”. Los componentes principales de esta unidad serían los *Documentos Primarios*, que realmente fueron la base del análisis, o lo que es lo mismo, los datos brutos. El número total de documentos primarios llegaron a un total de dieciséis, numerados desde el *Primario (P1)* hasta *Primario (P17)*, la razón de llegar al *P17*, es que por un motivo que aún hoy día desconocemos, el programa se saltó el *Primario (P5)*, que como es de suponer no existe en nuestra unidad hermenéutica, por lo que creemos quedaría en lo que hemos dado en llamar “*limbo informático*”. La suma total de páginas de los dieciséis documentos primarios fue de 409. El siguiente componente a

---

<sup>27</sup> La unidad hermenéutica es el “contenedor” que agrupa todo los elementos, o sea, el fichero en el que se graba toda la información relacionada con el análisis, desde los documentos primarios hasta la Networks.



referenciar en nuestra labor fueron las *Citas* o “*Quotations*” que son fragmentos de los *Documentos Primarios* que tienen algún significado, es decir, son los segmentos significativos, lo que podríamos entender como una primera selección del material de base, o sea, una primera reducción de los datos brutos. El número resultante de citas de los 16 *Documentos primarios* fueron un total de 354 citas.

A continuación se presenta el cuadro o tabla en el que se reflejan los documentos primarios (entrevistas) que componen la *Unidad Hermenéutica*, sus tipos (Grupos veteranas o noveles y entrevistas individuales a noveles o veterana), la referencia (que identifica la entrevista de donde se toman los extractos de discurso) y por último, el total de citas que contiene cada uno de estos documentos.

**TABLA DE TIPOS DE DOCUMENTOS PRIMARIOS, REFERENCIAS Y  
NÚMERO DE CITAS**

DOC. PRIMARIO	TIPOS AGENTES	REFERENCIA	NÚMERO DE CITAS
P 1	VETERANAS	VET. G-5	54
P 2	INDIVIDUAL	VET. IND. 1	17
P 3	INDIVIDUAL	NUEV. IND. 2	17
P 4	VETERANAS	VET. G-4	33
P 6	INDIVIDUAL	NUEV. IND. 3	20
P 7	INDIVIDUAL	NUEV. IND. 4	15
P 8	NUEVAS	NUEV. G-5	24
P 9	NUEVAS	NUEV. G-1	28
P 10	VETERANAS	VET. G-1	20
P 11	NUEVAS	NUEV. G-2	20
P 12	VETERANAS	VET. G-2	17

P 13	NUEVAS	NUEV. G-3	23
P 14	VETERANAS	VET. G-3	11
P 15	VETERANAS	VET. G-7	16
P 16	NUEVAS	NUEV. G-4	21
P 17	VETERANAS	VET. G-6	18

Elaboración propia.

El tercero de los componentes de nuestra unidad hermenéutica fueron los *Códigos o "Codes"*. Los códigos se pueden entender como conceptualizaciones, resúmenes o agrupaciones de las citas. Son la unidad básica de análisis pues éste se basará en ellos. Por lo tanto son considerados como un segundo nivel de reducción de datos. El código es el constructo interpretativo básico. Su función es capturar significados, ideas, identificar temas en los datos Auerbach y Silverstein (2003) identifican tema con código. Según el experto (Muñoz Justicia, 2001) se pueden usar también como *"conceptos"* útiles para el análisis sin que tengan que tener por ello relación directa con un fragmento de texto, pero tenemos que decir, que este no fue nuestro caso, pues todos los códigos creados por nosotros, tenían su relación con citas del texto, dándose el caso de relacionarse a veces más de un código con un mismo fragmento o parte de él. Los códigos generados fueron un total de 39, que a continuación se relacionan, donde además, se incluye la definición que le atribuimos a cada uno de ellos:

TABLA DE CÓDIGOS Y SUS DEFINICIONES

CÓDIGOS	DEFINICIÓN
<b>Abandonar</b>	"Planteamiento que alguna mujer policía se hace ante la continua adversidad"
<b>Aprovecharse</b>	"La condición de mujer como aprovechamiento para recibir tratos de favor."

<b>Arma</b>	"Portar arma o no portarla, en aquellos tiempos, fue variado"
<b>Armas de mujer</b>	"Estrategias femeninas de algunas mujeres policía utilizadas para conseguir lo que quieren."
<b>Autoridad</b>	"Autoridad entendida como el poder que les otorgaba su condición de agentes, que en los primeros momentos de su acceso no era ni remotamente contemplada por la ciudadanía, en especial por los hombres"
<b>Avance</b>	"La reflexión de una de las agentes sobre lo que su abuela pensaba y le decía sobre que ella le estaba quitando el pan a un cabeza de familia, décadas después la realidad de nuestro país, y los distintos modelos de familia, hacen que en la actualidad, sea ella, la cabeza de su familia"
<b>Bescam/labores</b>	"Bescam como fuerza exclusivamente de seguridad ciudadana"
<b>Calmante</b>	"La mujer como efecto calmante para que se envalentonen menos los hombres"
<b>Carácter</b>	"Una se hace dura con este trabajo"
<b>Conciliación</b>	"Conciliar es una de las razones de acomodarse"
<b>Contaminación</b>	"Toda la familia se ve afectada por el trabajo de la madre"
<b>Crítica a físicas</b>	"Pruebas físicas con tiempos y exigencias más bajos para ellas"
<b>Demostrar</b>	"Sentimiento que estas mujeres tienen sobre que su labor está constantemente a examen"

<b>Desprotección</b>	"La desprotección es el argumento más utilizado por algunos agentes para no querer a una mujer como compañera."
<b>Discriminaciones</b>	"Acciones que realizaban los compañeros, mandos y ciudadanos abiertamente discriminatorias"
<b>Expedientes</b>	"Expedientes abiertos por acciones de estas mujeres"
<b>Identidad</b>	"identidad laboral, siempre se sientes policía, con y sin uniforme"
<b>Influencia/profesión</b>	"Cómo se ve la familia afectada por el trabajo de esas mujeres."
<b>Ingreso</b>	"Recuerdo que tiene cada mujer del momento en que entraron en la policía. Razones que las llevaron a decidirse por esta profesión"
<b>Inicio/veteranas</b>	"Problemas que se encontraron las primeras mujeres policía"
<b>Integración</b>	"integración como asunción del total encaje de la mujer en las policías."
<b>Labores profesionales</b>	"Entendidas como aquellas que desarrollaban al entrar y las que realizan actualmente"
<b>Mandos femeninos</b>	"Razones que existen para tan bajo número de mujeres mando"
<b>Mediar</b>	"Desde sus opiniones, la mujer policía tiene otra manera de hacer policía, otra visión de las intervenciones, en las que, reconociendo, que físicamente no pueden"

	tanto como los hombres, por otra parte, la mujer policía tiene otras tácticas para trabajar, mediando en los conflictos y usando la empatía como herramienta de trabajo."
<b>Nivel académico</b>	"Superior en mujeres proporcionalmente"
<b>Normalizar</b>	"Normalizar situaciones de machismo"
<b>Obstáculos</b>	"Obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a las policías"
<b>Parejas</b>	"Tres posibilidades sobre este tema, a saber, de hombres, de mujeres o mixtas"
<b>Poder/gestión</b>	"Cómo llevan el principio de autoridad y el desempeño del poder a sus casas con sus familias"
<b>Profesionalidad</b>	"El género no es el problema, sino la profesionalidad de hombre o mujeres"
<b>Promoción</b>	"La promoción profesional se da en pocas mujeres policía, tal vez porque eso supone renunciar a otras cuestiones más importantes en la vida personal. Y la promoción también entendida como cambiar de unidades"
<b>Sentimientos</b>	"Sentimientos y emociones que se tienen en una intervención"
<b>Sobreprotección</b>	"La sensación primera al entrar por el trato recibido es el de sobreprotección"
<b>Trato ciudadano</b>	"La apreciación que tienen estas profesionales del trato que reciben de la

	ciudadanía, antes, al entrar, y ahora, en la actualidad"
<b>Trato mandos</b>	"Tratamiento que reciben de los mandos, si pudiera ser igual o no al que reciben ellos"
<b>Uniforme</b>	"Uniforme entendido como potenciador de valor y como segunda piel"
<b>Uniformidad</b>	"En los primeros años de integración de mujeres en las policías, los uniformes masculinos y femeninos eran diferentes."
<b>Valoradas</b>	"La percepción de ellas sobre si son valoradas igual de bien o mal que los compañeros."
<b>Vocación</b>	"Una de las razones esgrimidas por las personas que ingresan en los cuerpos de policía."

Elaboración propia.

Las *Anotaciones* o “*Memos*” son el cuarto de los componentes junto a *documentos*, *citas* y *códigos*, y aunque cada uno de estos tres puede tener un comentario asociado, son las *Anotaciones* las que se pueden considerar como comentarios de un nivel cualitativamente superior, pues son todas las anotaciones que se realizan durante el proceso de análisis y que pueden ser utilizadas como punto de salida para la redacción de un informe. En el proceso de análisis de esta investigación el total de *anotaciones* realizadas fue de 355.

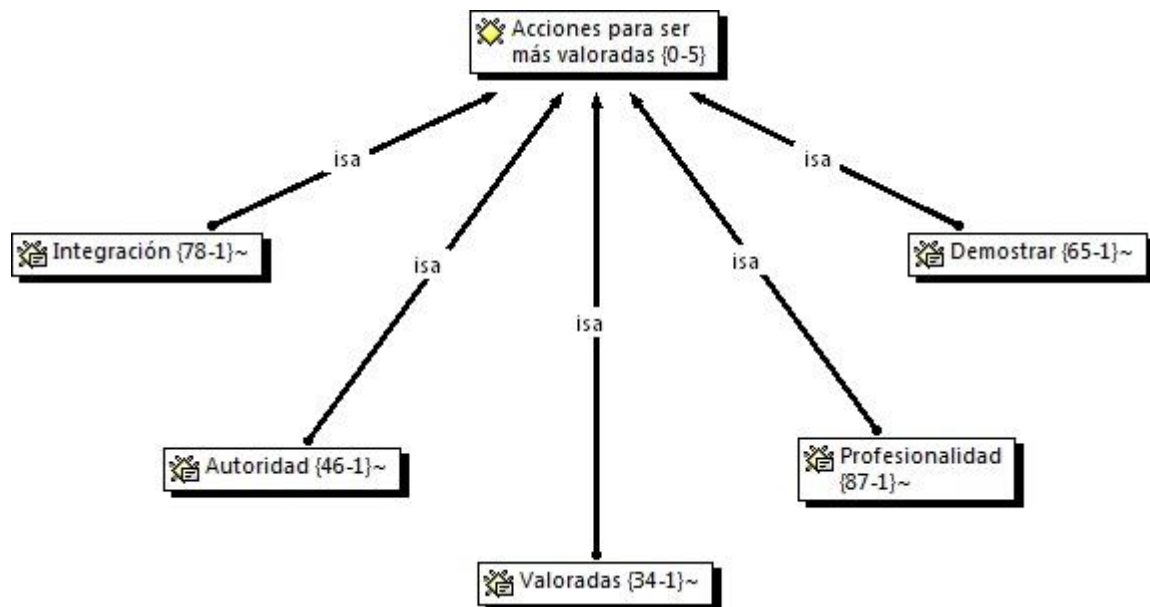
De la misma forma que los *códigos* pueden ser vistos como agrupaciones de citas, Atlas ti permite también agrupar en *Familias* el resto de componentes (*Documentos*, *Códigos* y *Anotaciones*) y estas agrupaciones (*familias*) suelen ser un

primer paso del análisis conceptual. Con nuestros documentos primarios formamos cuatro tipos de *familias*, a saber: Entrevistas individuales (4), Entrevistas de grupo (12), Grupos nuevas (5) y Grupos veteranas (7). Con la formación de estas agrupaciones o familias, era más sencillo el obtener los diferentes argumentos sobre cualquier tema específico de, por ejemplo, la familia “*Grupo de veteranas*” y compararlo con las opiniones de ese mismo tema, por parte de la familia de “*Grupo de nuevas*” o “*Entrevistas individuales*” facilitándonos así la comparación, porque poníamos en conversación a distintas familias, sobre fragmentos de cualquier tema, para ver si había diferencias en lo expresado, pues claramente, esta es una de las esencias de este estudio, el valorar hasta qué punto los argumentos de noveles y veteranas dejan al descubierto los posibles avances en la integración de las mujeres en las policía local de la CAM.

La creación de familias no solo se ciñó a los documentos primarios, sino que el elevado número de códigos emanados de la lectura de las entrevistas, nos hicieron plantearnos la reducción de ese amplio repertorio, unificando en familias aquellos códigos que trataban distintos matices de un mismo tema de estudio, de este modo, los 39 códigos se distribuyeron en 8 familias, cada una de las cuales contenía un número variado de éstos. Y con esta reducción a ocho grupos, se hizo mucho más manejable el volumen de información. A cada una de las familias de códigos se le dio un nombre y una definición que estaba relacionada con el grupo de códigos que contenían. Para una mejor comprensión de estas familias, se realizó lo que ATLAS ti da en llamar *Networks*, o lo que es lo mismo, *Representaciones gráficas*, que nos ayudaron a realizar el trabajo conceptual. Estas ocho *networks* correspondientes a las familias de códigos en cuestión, tienen dos cifras entre llaves, la primera de ellas se refiere al número de citas con las que tiene relación dicha familia, y la segunda, el número de códigos con el que están relacionados, así, por ejemplo, la familia *Acciones para ser más valorada* {0-5}, quiere decir que no está directamente relacionada con ninguna cita, pero sí con 5 códigos, que son los que forman la familia. En el caso de uno de los códigos, que aparecen en la misma *networks*, por ejemplo, *Integración* {78-1} significa que está relacionado con 78 citas y 1 código, que es él mismo. De este modo podemos observar la riqueza del número de citas relacionadas en cada código, y éstos a su vez, entre ellos, multiplican estas relaciones de citas exponencialmente. Como se puede ver, siguiendo con la familia de códigos que nos ocupa, *Acciones para ser más valoradas*, el número de citas

relacionadas que se refleja en los datos es de 214, que es inferior al de la suma de las citas relacionadas en cada código, esto es debido a que algunas de ellas se repiten en los distintos códigos, pero las repetidas, el programa ATLAS ti sólo las contabiliza una vez, de ahí que exista esa diferencia en el número total de citas relacionadas y lo que podría ser la suma del conjunto de las citas del total de códigos. La distribución de las distintas familias de códigos formadas quedó del siguiente modo:

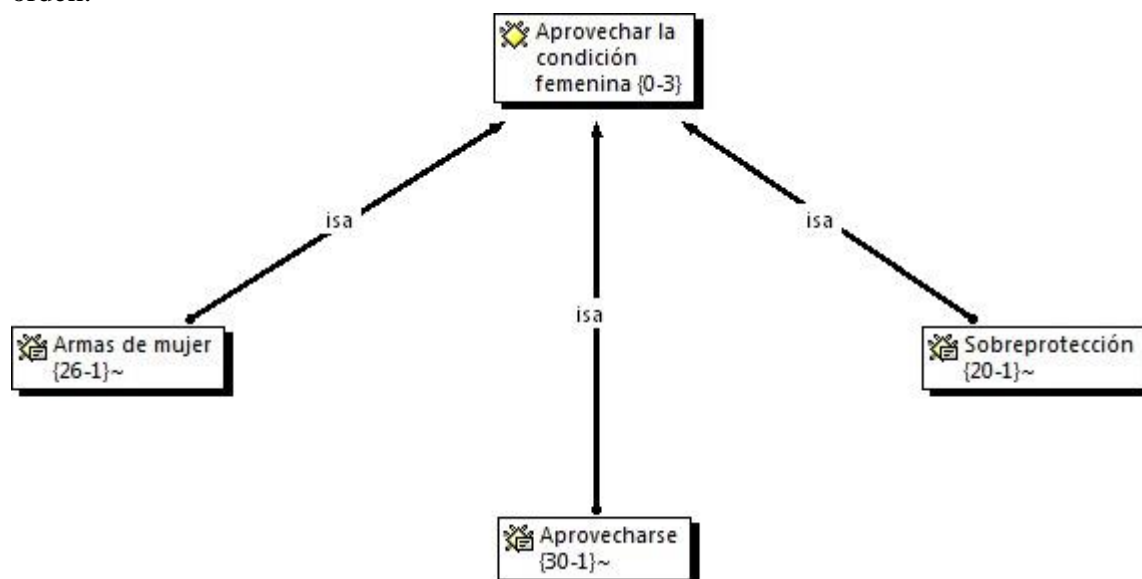
**FAMILIA 1. Acciones para ser más valoradas:** El sentimiento de la infravaloración de estas profesionales les hace sentirse mal, por eso, constantemente sienten la necesidad de demostrar y demostrarse a sí mismas que son tan válidas como los hombres policía.



Códigos (5): Autoridad, Demostrar, Integración, Profesionalidad, Valoradas.  
Citas relacionadas: 214.



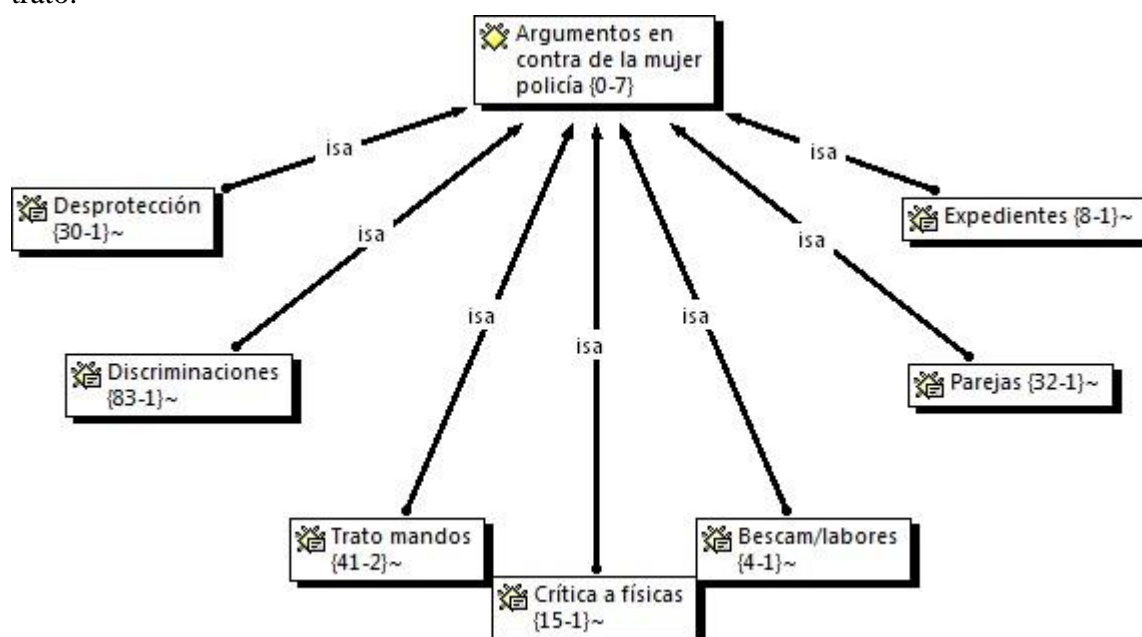
**FAMILIA 2. Aprovechar la condición femenina:** Acciones que dificultan la mejor aceptación de las mujeres en la policía, y cómo también desde los inicios los compañeros a través de la sobreprotección no las consideraban profesionales de primer orden.



Códigos (3): Aprovecharse, Armas de mujer, Sobreprotección.

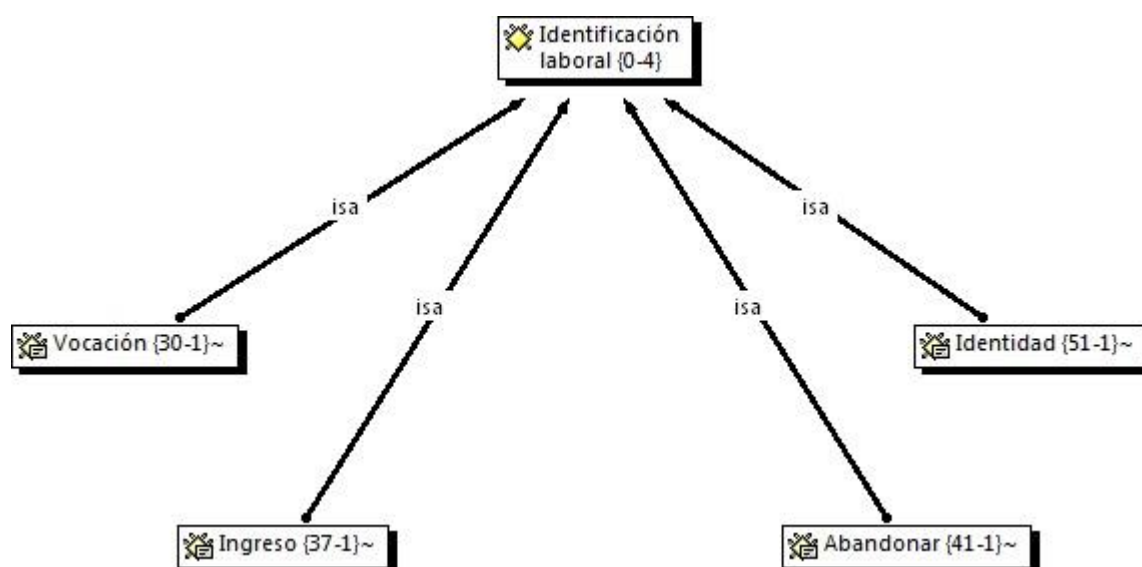
Citas relacionadas: 55.

**FAMILIA 3. Argumentos en contra de la mujer policía:** Toda la batería de críticas hacia la integración de la mujer en la policía, desde los argumentos de la debilidad física hasta evitar las parejas de mujeres pasando por una constelación de diferencias en el trato.



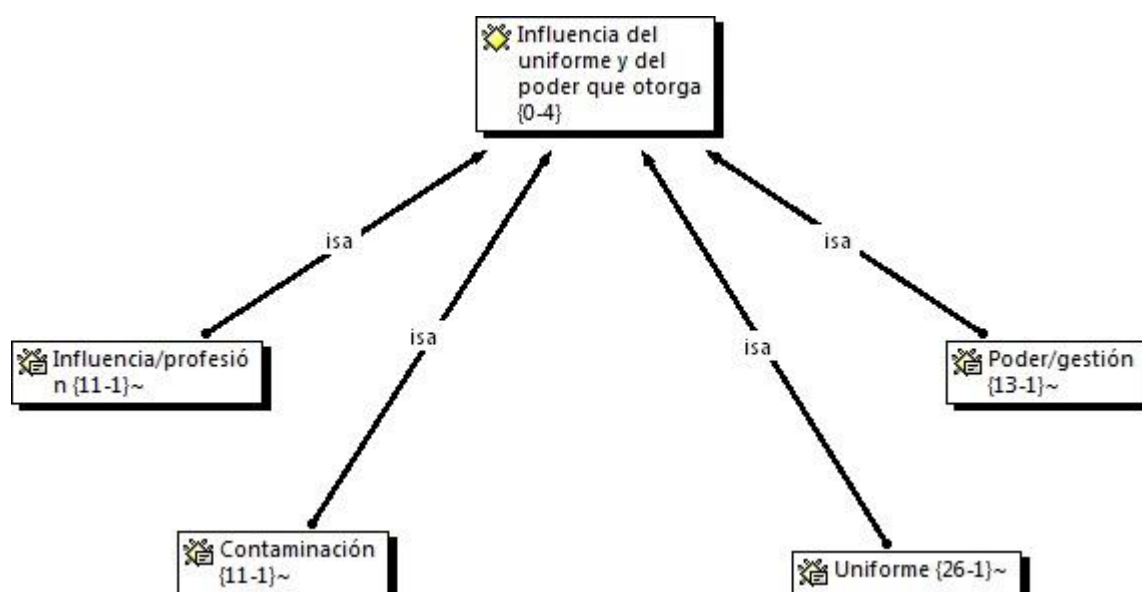
Códigos (7): Bescam/labores, Crítica a físicas, Desprotección, Discriminaciones, Expedientes, Parejas, Trato mandos.  
Citas relacionadas: 141.

**FAMILIA 4. Identificación laboral:** La identidad laboral algunas veces previa a ser agente a través de la vocación, y la mayor parte de ellas, la adquirida, una vez entradas a formar parte de la institución.



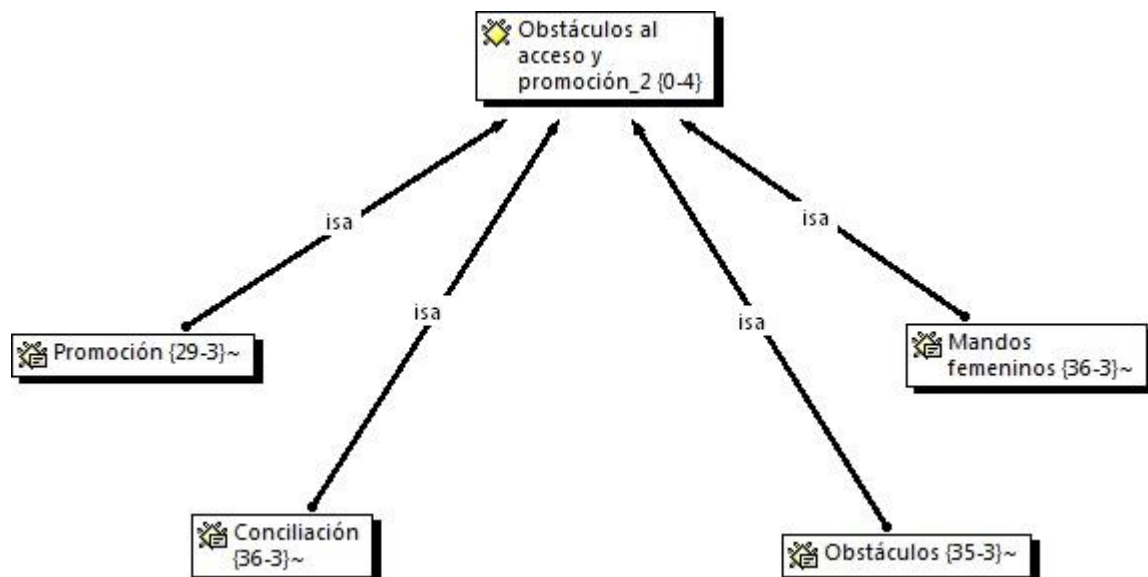
Códigos (4): Abandonar, Identidad, Ingreso, Vocación.  
Citas relacionadas: 125.

**FAMILIA 5. Influencia del uniforme y del poder que otorga:** El uniforme como potenciador del valor, así como la integración del desempeño del poder y la autoridad como seña de identidad de esta profesión.



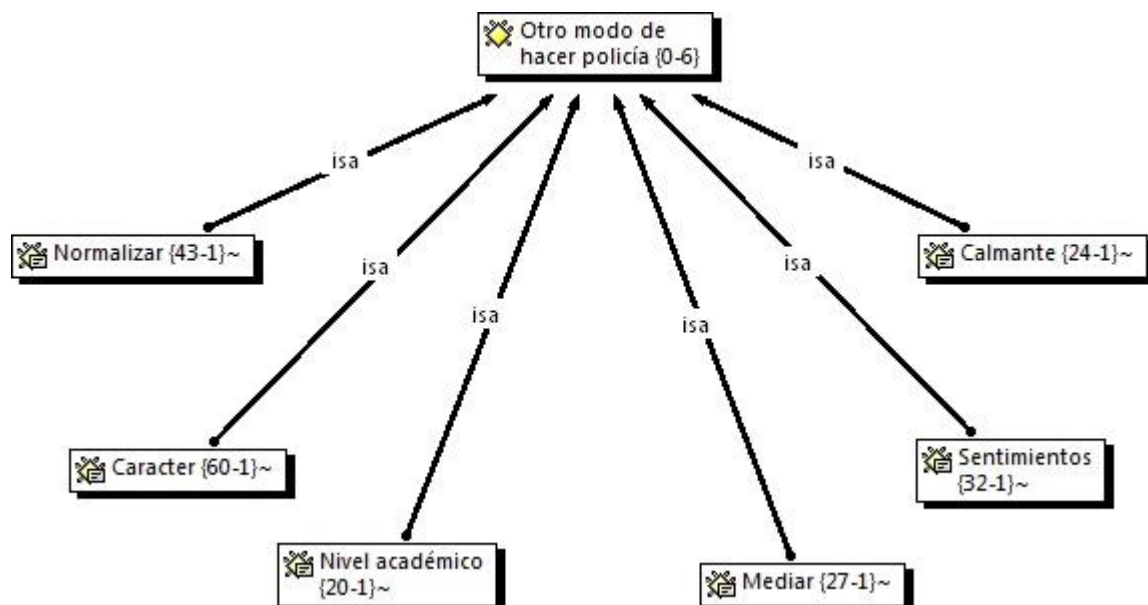
Códigos (4): Contaminación, Influencia/profesión, Poder/gestión, Uniforme.  
Citas relacionadas: 53.

**FAMILIA 6. Obstáculos al acceso y promoción:** Los distintos y variados obstáculos con que se encuentran las mujeres para acceder a esta profesión, y una vez dentro de ella, aquellos que impiden o dificultan en sobremanera la promoción a puestos de mayor relevancia



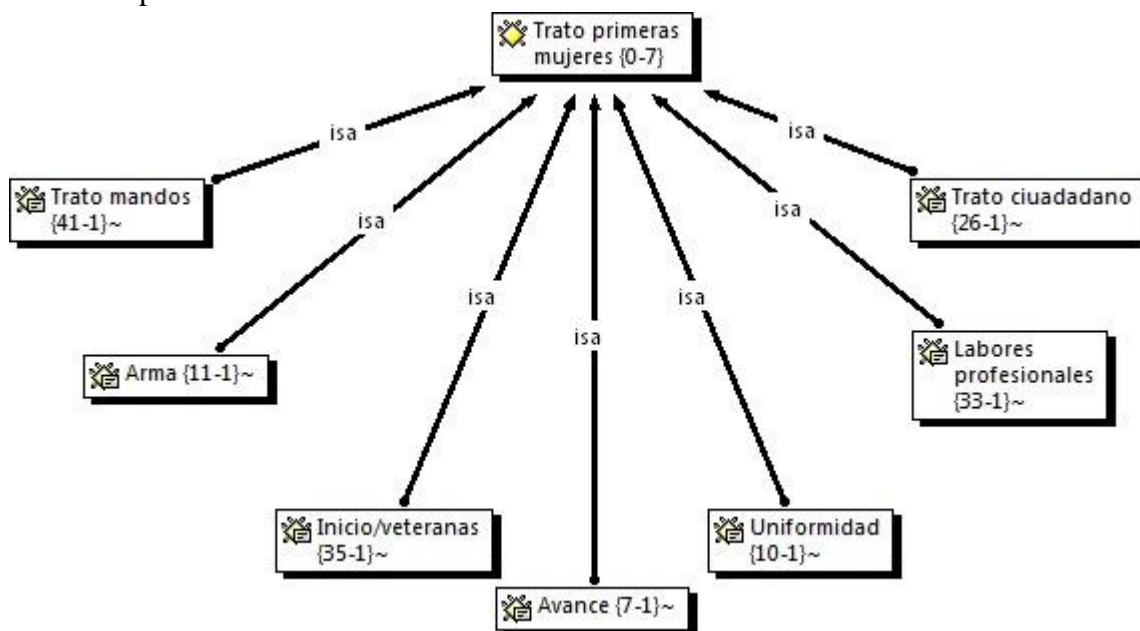
Códigos (4): Conciliación, Mandos femeninos, Obstáculos, Promoción.  
Citas relacionadas: 75.

**FAMILIA 7. Otro modo de hacer policía:** Ellas son conocedoras de que su modo de hacer policía es algo distinto al de los hombres, y así lo argumentan en las entrevistas



Códigos (6): Calmante, Carácter, Mediar, Nivel académico, Normalizar, Sentimientos.  
Citas relacionadas: 147.

**FAMILIA 8. Trato primeras mujeres:** Trato que recibieron las principalmente las primeras mujeres policía en diferentes municipios, con una especial atención a las de Madrid capital



Códigos (7): Arma, Avance, Inicio/veteranas, Labores profesionales, Trato ciudadano, Trato mandos, Uniformidad.

Citas relacionadas: 113.

### 1.3.8. El pilar fundamental

El “*Análisis del discurso*” enfoque teórico utilizado en el segundo informe exploratorio realizado hace algo más de una década, y reflejado dentro del segundo de los *Hallazgos* que forman nuestra *Introducción*, ha sido, entre otros, uno de los pilares fundamentales de esta investigación, sin el cual no se habrían podido desmenuzar las cuestiones, razones y entresijos, de lo que acontece en la actualidad, y de lo acontecido en el pasado. Este análisis al que nos referimos se ha derivado del discurso que a lo largo de los años de bagaje profesional de estas mujeres policía, han ido construyendo con sus vivencias. Todos los procedimientos y técnicas para entender la realidad social y personal se han encuadrado desde una actitud interpretativa de los discursos de las agentes como sujetos generadores y catalizadores de teorías explicativas de lo social

(Braun y Clarke, 2013; Maxwell, 2013; Miles, Huberman y Saldaña, 2014; Silverman, 2006; Strauss y Corbin, 1998) citados en Kalpokaite (2014:136).

Historias de donde ha emanado todo el material que ha hecho que aflorasen los conceptos, datos y categorías utilizadas. Así pues es a través de la explotación de los discursos de las agentes de policía, y para cuya labor nos hemos servido de los distintos componentes que forman parte del programa ATLAS ti, referenciados anteriormente, sin los cuales no habríamos podido obtener y profundizar en el repertorio de vivencias e historias, para desde ellas llegar a comprender el proceso de la integración en los cuerpos policiales, que, a la postre, han servido como estructura de nuestra investigación. Por eso pensamos que algunos de los argumentos utilizados por las entrevistadas tienen su reflejo en los expuestos por Pierre Bourdieu (1985) en su obra: *¿Qué significa hablar?* donde concretamente en el Capítulo I. <<El lenguaje autorizado>> trae una cita como antesala de dicho capítulo, la cual se extrajo íntegra, para desde ella justificar la realización de los discursos latentes en las entrevistas realizadas. El extracto es el siguiente:

*Supongamos por ejemplo que, viendo un barco en construcción, me aproximo a él y rompo la botella suspendida en el casco proclamando <<bautizo este barco con el nombre de José Stalin>> y que, para estar completamente seguro de lo que he hecho, de un puntapié hago saltar las trabas que lo sujetan. Lo latoso es que yo no era la persona designada para proceder a ese bautismo.*

J.L. Austin. *Quand dire c' est faire*

¿Qué nos quiere decir Bourdieu con esta cita? En síntesis, vendría a significar que la persona que realizó el acto no era la legitimada para llevar a cabo el bautismo naval, aunque, sin duda, realizó todas y cada una de las fases del proceso en el modo y orden en que tal acción o ritual se debe desarrollar. En su momento hacer esta reflexión previa, no tenía otro fin que el de a renglón siguiente, dar el argumento que serviría para justificar el valor institucional que conllevaban los diferentes discursos de nuestras entrevistadas. Así, en primer lugar, no parecía haber nadie más legitimado en el discurso de género femenino que el realizado propiamente por una mujer, con lo que el rasgo institucional en este aspecto les venía otorgado de una manera fisiológica y cultural. Y, en segundo lugar, la legitimación propia del discurso profesional de ellas, les llegaba

otorgado por el rito de institución que obtuvieron al superar sus oposiciones a policías locales, y que a través de su período en la Academia de Policía, les sirvió para ir formando su rol de agentes del orden. La investidura del caballero, del diputado, del policía, etc., como nos relata (Bourdieu, *ibídem*) consiste en sancionar y santificar haciendo conocer y reconocer una diferencia (preexistente o no), haciéndola existir en tanto que diferencia social, conocida y reconocida por el agente investido y por los demás. La ciencia social debe de tener en cuenta el hecho de la eficacia simbólica de los ritos de institución; es decir, poder de actuar sobre lo real actuando sobre la representación de lo real. Así, por ejemplo, la investidura ejerce una eficacia simbólica completamente real en tanto en cuanto transforma realmente la persona consagrada: primero, porque transforma la representación que los demás se hacen de ella y, quizás sobre todo, los comportamientos que adoptan respecto a ella ( el más visible de estos cambios se produciría en función de los títulos de respetabilidad conferidos y del respeto realmente asociado a esta enumeración); y, segundo, porque al mismo tiempo transforma la representación que la propia persona se hace de ella misma y los comportamientos que se cree obligada a adoptar para ajustarse a esa representación.

De ese modo, según Bourdieu (*Ibídem*) el ritual de institución produce unos efectos reales: el que se ve instituido se ve conminado a estar de acuerdo con su definición, es decir, a la altura de su función. Y puede, también, tender a la inculcación de disposiciones permanentes como los gustos de clase, con la elección de los signos exteriores en que se expresa su posición social, como el vestido, pero también la postura corporal o el lenguaje. Más aún que los signos externos al cuerpo, como los uniformes, los galones, las insignias, etc., son todos esos signos incorporados, lo que se da en llamar forma o manera de hablar, formas de caminar, de estar, los modales, el porte, las jergas, etc. Todo esto está destinado a funcionar como llamadas al orden mediante los cuales se recuerda a quienes las olvidan que, al olvidarlas, olvidan también el lugar que ocupan y que les ha asignado la institución. Actos tan diferentes como la atribución de grados o títulos, el nombramiento de puestos, cargos, honores, etc. Solo pueden tener efectos si la institución, en el sentido activo de acto que tiende a instituir a alguien o a algo en tanto que dotado de tal o cual estatuto o de tal o cual propiedad, está garantizada por todo el grupo o por una institución reconocida: aunque este acto se realice por un agente singular, debidamente delegado para realizarlo y para realizarlo en las formas

reconocidas, es decir, según las convenciones consideradas como convenientes respecto a lugar, momento, instrumentos, etc., y cuyo conjunto constituye el ritual legítimo, es decir, socialmente válido, y, por tanto, eficaz, se funda en la creencia de todo un grupo (que puede estar físicamente presente). Lo que quiere decir que se funda en las disposiciones socialmente modeladas para conocer y reconocer las condiciones institucionales de un ritual válido lo que implica que la eficacia simbólica del ritual variará simultánea o sucesivamente según el grado en que los destinatarios estén más o menos preparados, más o menos dispuestos a acogerlo.

## CAPÍTULO II

### 2. IDENTIDAD, SU CONFORMACIÓN Y LOS DISTINTOS MODOS DE VER EL PROCESO

#### 2.1. INTRODUCCIÓN ACERCA DE LA IDENTIDAD

La búsqueda del significado de la palabra “identidad” debería tener una sencilla solución para cualquiera, pues baste su consulta en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, para ver satisfecha esa curiosidad, aunque el tema se complica una vez encontrada, y constatado que para la RAE tiene cinco acepciones diferentes, a saber: **1.** f. Cualidad de idéntico. **2.** f. Conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás. **3.** f. Conciencia que una persona tiene de ser ella misma y distinta a las demás. **4.** f. Hecho de ser alguien o algo el mismo que se supone o se busca. **5.** f. *Mat.* Igualdad algebraica que se verifica siempre, cualquiera que sea el valor de sus variables.

Es en la segunda de estas acepciones: ***“Conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás”*** donde se nos insinúan conceptos tales como *igualación y diferenciación*, los cuales forman parte de la construcción del propio concepto de identidad. Así, la persona puede buscar su propia identidad en relación a la diferencia con los otros, lo que nos sitúa en una concepción del término más individual y esencialista; frente al otro proceso, *igualación*, que nos transportaría a la búsqueda de una identidad social y pertenencia grupal. La identidad, o cualquiera de sus variantes conceptuales, es un asunto llamado a tener un lugar predominante en las Ciencias Sociales, pero sobre todo en la Psicología Social. Este concepto atraviesa una polaridad clave para la disciplina, cómo es lo individual frente a lo social, las formas en que individuo y sociedad quedan ligados. No en vano, la identidad es un constructo cognitivo en tanto la persona ha de reconocerse en una concepción autorreferida, en una serie de relatos de identidad; y a la vez no se puede entender la identidad sin la participación de las otras personas con las que interactúa el individuo, como tampoco sin el concurso de las posibilidades de ser presentes en cada sociedad. Por tanto, tratar de entender la identidad en sus contenidos y procesos, supone hacerse cargo tanto del marco social como de los individuos concretos que viven en su seno, en un movimiento doble y difícil, ora hacia la individualidad *–agencia–*, ora hacia



la socialidad *–influencia social–* (Revilla, 1998: 9). Para este autor esta polaridad individuo-sociedad es recogida de modo diferente por cada tradición dentro de la Psicología Social. Es el Sociocognitismo, paradigma hegemónico en el presente, el que tiende más bien hacia el extremo individual de la polaridad señalada. El énfasis en como la persona forma su propio autoconcepto y los procesos cognitivos que experimenta (autorregulación), se traducen en un interés especial por las diferencias individuales y la clasificación de los individuos en torno a éstas.

Erik Erikson autor de raíces psicoanalíticas, adscribe múltiples significados al concepto de identidad, vinculándolos a términos como personal, ego, yo, utilizados en distintos contextos (Torregrosa y Sarabia, 1983: 224). Erikson fue el creador de nuevos aportes y visiones tal como el ciclo de la vida, la identidad y sus crisis, que nos facilitaron la comprensión de la evolución de la psiquis humana en su relación con la sociedad y la cultura. Su tesis, según nos apunta Torregrosa y Sarabia (ibíd: 224), es básicamente una teoría de la psicología del *Yo* a diferencia de Freud que se centró en el inconsciente y el Ello. Incluye una gran importancia al *Yo* y a su poder dentro de la dinámica de la personalidad. Parte de este *Yo* es capaz de operar independientemente del *Ello* y del *Superyó* y promover la salud mental. Postula que los factores psicosociales están presentes y juegan un papel importante en el desarrollo humano.

La Identidad se da pues como el resultado de tres procesos: biológico, psicológico y social, los cuales están en una interacción ininterrumpida de todas las partes y gobernado por una relatividad que hace que cada proceso dependa de los otros, lo que Erikson llama: *"fisiología del vivir"*. Los procesos psicológico y social confluyen en uno solo: "En realidad todo el interjuego entre lo psicológico y lo social, lo referente al desarrollo individual y lo histórico, para lo cual la formación de la identidad tiene una significación prototípica, podría conceptualizarse sólo como una clase de relatividad psicosocial" (Erikson, 1972: 36). Es por eso que la identidad contiene la historia de la relación entre el individuo y su sociedad y de la forma particular de encontrar soluciones frente a sus problemas. La multiplicidad de significados que Erikson da al concepto identidad se deriva del hecho de considerar el *Yo* en su doble aspecto de sujeto y objeto, objeto para sí mismo y para los otros. Es esa constante referencia a esa dimensión lo que, a pesar de su enfoque psicoanalítico, lo aproxima a los planteamientos del interaccionismo simbólico, y de que autores de esta

orientación acogieran positivamente el término de identidad personal, y a través de ellos se extendiese a otras áreas de la sociología y de la psicología social.

Romero (2003) del análisis de varios autores, rescata tres elementos claves en la comprensión del concepto de identidad: 1) Entiende la identidad personal como un sentimiento inherente al individuo, compartido con otros que pertenecen al mismo grupo social. 2) Es en la vida cotidiana donde se puede conocer al individuo y también por las opiniones significativas de los otros con los que se relaciona. 3) Aunque existan cambios en el transcurso de la vida del individuo existen percepciones de si mismo que se mantienen idénticas y el pensamiento resulta un componente indispensable en esa conciencia de identidad. Es decir, la identidad puede ser entendida como un proceso personal (identidad personal) y como un proceso social (identidad social), ambos aspectos están en la práctica íntimamente ligados y conformarían más bien, un sistema de identidad unitario (Martínez e Iñiguez, 1987). La identidad nos sumerge en el ámbito de la complejidad debido a la puesta en escena de numerosas significaciones. Pues no sólo hay que tener en cuenta la capacidad personal y las significaciones que el grupo atribuye a partir de éstas, sino que, como experiencia subjetiva, cada participante hace una interpretación de su propia situación (Goffman, 1959).

Con Berger y Luckmann (2005) se profundizará un poco más en el concepto de identidad como constructo que resulta de la interacción y de la comunicación con los otros, como elemento subjetivo que impregna toda comprensión social de la realidad. Para estos sociólogos, existe una correspondencia entre los significados que construimos y los de los otros, y el compartir estos significados no presupone que todas las perspectivas sean idénticas ya que, por fuerza, los posicionamientos desde los cuales construimos la realidad son diferentes y aluden, al mismo tiempo, a una realidad o experiencia personal. “*Mi aquí es su allí*” (Berger y Luckmann, 2005: 36) y, en consecuencia, el punto de vista sobre una misma cosa dependerá y se verá influenciado por el lugar en el que cada uno se encuentre. La tesis principal de la obra *La construcción social de la realidad* de estos autores, propone la intersubjetividad como único modo posible de conocimiento de la realidad social y de uno mismo.

En la obra de Lupicinio Iñiguez <<*Identidad: de lo personal a lo social. Un recorrido conceptual*>> éste argumenta que la identidad es, por encima de todo, un dilema. Un dilema que se mueve entre la singularidad de uno mismo y la similitud con

nuestros congéneres, entre la especificidad de la propia persona y la semejanza que tenemos con los otros. Pero la identidad es también para este autor un constructo relativo al contexto sociohistórico en el que se produce, un constructo problemático en su conceptualización y de muy difícil aprehensión desde nuestras diferentes formas de teorizar la realidad social. La identidad ha sido debatida desde distintas disciplinas, tales como la psicología, sociología, antropología, psicología social, entre otras, pero es desde la psicología social, desde donde principalmente enfocaremos nuestro trabajo sobre las *“Mujeres policía”*, aunque sin perder de vista las demás.

La singularidad, la unicidad, la exclusividad parecen ser características imprescindibles, al menos en nuestra cultura, de eso que llamamos identidad. A estas características hemos de añadirles sin duda una cierta continuidad en el tiempo, aunque la temporalidad identitaria como tal reproduzca de nuevo la tensión entre lo igual y lo diferente: todos nos sabemos la misma persona que fuimos en el pasado pero al tiempo nos reconocemos como cambiadas y diferentes (Iñiguez, 2001).

Otro aspecto de la identidad se refiere a la pluralidad del grupo, por oposición a la identidad personal se habla de identidad social propiamente dicha. Así, la idea de identidad social remite a la experiencia de lo grupal, del *“nosotros”*, y por supuesto a los vínculos. Otros autores, no dudan de que aquello que denominamos identidad, individual o social, es algo más que una realidad *“natural”*, biológica y/o psicológica, es más bien algo relacionado con la elaboración conjunta de cada sociedad particular a lo largo de su historia, alguna cosa que tiene que ver con las reglas y normas sociales, con el lenguaje, con el control social, con las relaciones de poder en definitiva, es decir, con la producción de subjetividades (Cabruja, 1996, 1998; Pujal, 1996).

Así pues, a la hora de abordar el estudio de la Identidad, se pueden encontrar estudios de dos perspectivas: desde lo individual y desde lo social. Es decir, se puede estudiar la Identidad desde explicaciones que causalmente surgen desde el *“individuo”* como organismo que es y se siente diferente al resto, o desde lo social, que sería como ese individuo se relaciona con el entorno y quiere identificarse o diferenciarse de su grupo social. Finalmente, como apunte importante, pues también lo señala Iñiguez (2001) en su estudio, el concepto de Identidad tiene que entenderse siempre en el momento histórico y en el grupo social en el que se genera, es decir, es relativo.

Nuestra concepción de Identidad, nuestra experiencia de *"ser persona"* es relativamente moderna, posterior a la idea que se tenía en la Edad Media. El concepto de identidad existente desde la época Clásica al Renacimiento, según Norbert Elias (1987) es:

*"en la praxis social de la Antigüedad Clásica, la identidad grupal del ser humano particular, su identidad como nosotros, vosotros y ellos, todavía desempeñaba, comparada con la identidad como yo, un papel demasiado importante para que pudiera surgir la necesidad de un término universal que representara al ser humano particular como una criatura casi desprovista del grupo social"* (p. 182).

## **2.2. PERSPECTIVAS SOBRE LA IDENTIDAD DESDE UN ENFOQUE INDIVIDUALISTA**

Cuando se estudia la identidad desde su perspectiva individual, o del individuo, se entiende, que es éste, el individuo, del que emanan las cualidades y las propiedades para conformar la identidad del mismo. En las perspectivas tradicionales acerca de la identidad y self, las orientaciones que más se han destacado son las perspectivas biologicistas, internalistas, fenomenológicas y narrativas (Iñiguez, 2001: 209-225).

### **2.2.1. Perspectivas Biologicistas**

Los partidarios de la visión biologicista creen que el ser humano como ser corporal y biológico es una entidad independiente, posee una identidad determinada por su propia existencia biológica. El elemento fundamental en esta perspectiva es la importancia dada al cuerpo, en su naturaleza biológica, en la explicación de la identidad. Toda experiencia psicológica tiene su fundamento, de acuerdo con este punto de vista, en la biología corporal. En este sentido, genes, neuronas, pero también bioquímica corporal, parecen tener un marcado carácter causal en la configuración no sólo de la personalidad y del carácter, sino también en la experiencia individual de ser persona. Dentro de las explicaciones biologicistas, dos de los autores más importantes fueron: Eysenck (1960), psicólogo alemán, que realizó grandes aportaciones a la forma de entender la personalidad y la identidad como por ejemplo la Teoría de los Rasgos de la

Personalidad. Él está de acuerdo con la determinación biológica del comportamiento personal y la personalidad y estilos de comportamiento que definen la identidad individual. Y en un territorio más general, Wilson (1975), uno de los biólogos americanos más conocidos por sus aportaciones a la sociobiología y al estudio de la evolución, demostró el determinismo existente en la selección natural de un conjunto de genes cuyo correspondiente patrón de comportamiento resultaba adaptativo para el individuo en su sociedad.

Una de las críticas más rotundas hacia esta perspectiva nace de que no tiene en cuenta la propiedad más destacada de los seres humanos, a saber, la capacidad simbólica, el lenguaje, la herramienta principal en la interpretación de nosotros mismos y de los demás en tanto que personas y el mecanismo esencial en la construcción de la cultura en tanto que elaboración conjunta. Esas teorías recibieron diversas críticas en lo que se refiere al carácter controlador y discriminatorio. Por ejemplo, la Sexología, que nació en el siglo XIX, desarrolló diversos estudios acerca de las diferencias entre los sexos, dónde la mujer era comprendida a partir de su capacidad de reproducción y de ser madre (Havelock Ellis, 1894, 1903, 1906; Krafft-Ebing, 1886). Otras actividades intelectuales o distintas de aquellas con fines reproductivos eran consideradas desvíos, patologías y anormalidades. (Mayorga, 2007: 32).

### **2.2.2. Perspectivas Internalistas**

En esta denominación caben aquellos planteamientos que, aunque no depositan en la estructura biológica la razón de la experiencia identitaria, sí colocan en un presunto "*interior*" de la persona las causas de su comportamiento y de su experiencia como sujetos. Probablemente el mejor representante de este punto de vista sea el Psicoanálisis, para quien la personalidad tiene que ver con una determinada estructura interna del individuo y con la fuerza de los impulsos interiores. Freud intentó acercarse al concepto con su teoría de conflicto entre fuerzas intrapsíquicas: el "*yo*" (la identidad), el "*ello*" (el placer), y el "*súper yo*" (la moralidad introyectada), eran fuerzas que luchaban entre sí para la supervivencia del individuo. La identidad, en este caso, es vista como la resultante de un continuo conflicto de los elementos estructurantes del interior y las estrategias de defensa que los individuos despliegan para atajarlo. El Psicoanálisis aporta no obstante algunos elementos sugerentes que permiten una deconstrucción de

las formas convencionales de identidad (Cabruja, 1996, 1998; Parker, 1997; Pujal, 1996).

Otros dos elementos más son, por una parte, la lectura marxista del psicoanálisis, que ha enfatizado la importancia de analizar la historia individual en el contexto de la historia social lo que ha abierto la puerta a una conceptualización del individuo como producción histórica. En este sentido, por ejemplo, el inconsciente ha podido ser visto como el poso de lo colectivo en la determinación del comportamiento individual y como algo no individual, sino compartido, que se va inscribiendo en todos y cada uno de los individuos. Y el segundo elemento, por otra parte, plantea que el Psicoanálisis que ha enfatizado la importancia de la historia personal en la configuración de la personalidad ha abierto la posibilidad de introducir la historicidad y la temporalidad en el estudio de la identidad, es decir, ha permitido una conceptualización de la misma no como un producto como es habitual, sino estrictamente como un proceso (Iñiguez, 2001).

### **2.2.3. Perspectivas Fenomenológicas**

Es el tercer enfoque acerca de la identidad destacado por Iñiguez. Aunque la contribución de la fenomenología no haya sido abundante en la psicología convencional, varias comprensiones acerca de la persona han sido abordadas a partir de tal punto de vista. Según Iñiguez (2001):

*“La descripción de aquello que nos pasa, de lo que sentimos, realizada para nosotros/as mismos o para los/as demás, constituye, de acuerdo con este punto de vista, la esencia misma de la identidad. Tal conciencia es la resultante evidente de una experiencia totalmente subjetiva, y es esa subjetividad misma la materia de la que estaría constituida nuestra identidad”* (p.213).

Ahora bien, tal experiencia y su comunicabilidad dependen estrictamente del lenguaje, es decir, hasta que no decimos con palabras aquello que sentimos nosotros mismos a los demás, no podemos decir que tenemos la experiencia de la identidad.

El máximo exponente de esta corriente es Rogers (1980). Para este autor la "estructura del yo" (el concepto de "quién soy") emerge de la interacción entre el organismo y el ambiente de forma gradual. La tarea fundamental del individuo es la autorrealización del yo. El concepto de "sí mismo" consiste en la configuración organizada de percepciones conscientes, valores e ideales que conforman nuestra

imagen personal, y su función es simbolizar la experiencia y tomar conciencia de la realidad. El "*sí mismo real*" se correspondería con el "*autoconcepto*" (cómo somos en realidad), mientras que el "*sí mismo ideal*" sería aquello que nos gustaría ser. El "*sí mismo real*" (autoconcepto) difiere del "*sí mismo ideal*". Rogers consideró que la diferencia entre una persona sana y una desadaptada se debe a la congruencia-incongruencia que existen entre el "yo" y la experiencia.

#### **2.2.4. Perspectivas Narrativas**

Por último, esta perspectiva es probablemente la que enfatiza con mayor intensidad la importancia del lenguaje en la constitución de la identidad. Es por medio de él como podemos interpretar aquello que somos, generar una cierta imagen de nosotros mismos y de los demás, así como comunicarla en nuestro contexto social. La identidad se convertiría en una subjetividad comunicable, de carácter simbólico e inherente para los humanos (Iñiguez, 2001). Las operaciones de constitución de la propia identidad, por hacerlo lingüísticamente, comportan connotaciones y valoraciones sociales. Es decir, puesto que son vehiculadas a través del lenguaje las representaciones de la propia identidad contienen, como todas las demás cosas, la marca de los procesos sociales que las generan.

*"El lenguaje es factor de identidad, que nos une al pasado y proyecta al futuro. Además, es un vínculo de símbolos que aglutina a la comunidad que comparte el mismo código. No sólo es un método de comunicación, lo trasciende porque es una institución social, lazo incuestionable que nos une al pasado, que lo mantiene gravitando sobre nuestra actualidad, que aglutina y es un motor de identificación."* (Pruvost, 2011: 1).

La narración de nosotros mismos tiene un enorme poder, puesto que modela lo que sentimos y lo que hacemos. Escapar del lenguaje es imposible puesto que constituye la realidad misma de la que formamos parte. Vernos a nosotros mismos en un rol u otro tiene efectos distintos, pensarnos como inteligentes tiene efectos diferentes que vernos como inútiles.

### 2.3. PERSPECTIVAS SOBRE LA IDENTIDAD DESDE UN ENFOQUE SOCIAL

El término "*identidad*" siempre ha estado ligado a la Psicología Social. "*Identidad*" como "*identidad social*", como producto emergente de la suma de comportamientos e identidades individuales. El padre de la Psicología Social fue Kurt Lewin, que en 1935 comenzó a contemplar la psicología para la investigación como medio para verificar teorías generales del comportamiento, más que como estudio de fenómenos independientes e inconexos. El estudio que realizó este autor en 1939, descubrió como las situaciones sociales influyen en el comportamiento de los individuos. Los distintos tipos de liderazgo moldean el comportamiento de los individuos, dándoles una nueva identidad como integrantes de un grupo. Aunque el individuo (su identidad), dentro de la masa, ya era un tema que Freud o Jung habían tratado ya desde el psicoanálisis, K. Lewin, Gustave Le Bon (*Psicología de las Masas*, 1895) o Gabriel Tarde (*La Opinión y la Multitud*, 1901) se desmarcaron del enfoque psicoanalítico, estudiándolo desde un nuevo paradigma recién iniciado, la Psicología Social.

En el marco de la Psicología Social convencional, la aportación más característica al estudio de la identidad fue la de Tajfel (1981) con su Teoría de la identidad Social y posteriormente las derivaciones de la misma en términos de la Teoría de la autocategorización (Turner, 1987). La escuela creada por Tajfel, defiende la importancia de las categorizaciones sociales en el comportamiento individual. Alrededor del concepto de identidad social centraba sus esfuerzos en las consecuencias que traía para la persona el estar adscrita a una determinada identidad social, a una categoría o grupo de personas. Dando lugar con ello a procesos cognitivos típicos como el favoritismo intragrupal y la acentuación de las similitudes intragrupales y de las diferencias intergrupales.

*“Un individuo en una infinita variedad de situaciones a lo largo de su vida, siente, piensa y se comporta en términos de su identidad social, creada por los diversos grupos de los que es miembro y en términos de su relación con la identidad social de los demás”* (Tajfel, 1981: 52)



Para Torregrosa y Sarabia (1983) dentro de la Psicología Social, la tradición que ha dado mejor cuenta de la identidad personal ha sido el Interaccionismo Simbólico. Es precisamente en esta corriente donde mejor se perfila una concepción de la identidad personal como identidad social. Según Blumer (1982) el interaccionismo simbólico descansa en tres supuestos fundamentales: 1º) Que los hombres se relacionan con las cosas, y con ellos mismos, de acuerdo con los significados que tienen para ellos. 2º) Que esos significados se derivan o surgen en el proceso de interacción social. 3º) Que la utilización y modificación de esos significados se produce a través de un proceso activo de interpretación de la persona al tener que tratar con los objetos –*incluidos sus propios Yos*- de su entorno. El énfasis en la comunicación, el carácter procesual de la realidad social, así como el papel mediador y constructivo de las representaciones, se desprenden de inmediato de esos supuestos.

G. H. Mead, supo dar cuenta de la inherente socialidad de los seres humanos y, por tanto, de su identidad personal. No sólo eso, la identidad, además, para este autor, está ligada a la interacción, a los términos en los que tiene lugar y a los actores que intervienen en ella. Para Mead, la identidad/self no pre-existe a las relaciones sociales sino que es contingente a ellas, surge en el transcurso de las mismas. Las respuestas que las otras personas ofrecen a nuestro comportamiento así como nuestro propio comportamiento hacia sí y hacia los demás, son los procesos constitutivos de la identidad/self. Es lo que Mead (1972) llamaba mecanismo de la socialidad humana, a saber, la adopción de las actitudes de los otros hacia sí mismo. Con ello el individuo logra controlar su propia reacción y adaptarla a las respuestas anticipadas de los otros, y así adquiere conciencia de sí y de su individualidad. Lo que confiere la posibilidad de ser personas es poder ser un objeto para sí, el ser consciente de sí mismos, sujeto y objeto a la vez. Se convierte uno en persona, nos dirá Mead, en la medida en que puede adoptar la actitud de otro, y actuar hacia sí mismo como actúan otros. En el grado en que la “*conversación de gestos*” puede convertirse en parte de la conducta, en ese grado puede surgir una persona...La adopción o experimentación de la actitud de otro es lo que constituye la conciencia de sí (Mead, 1972: 199).

La idea partió posiblemente de la noción de espejo de Cooley (1902) los otros reflejan a modo de espejos las imágenes que nosotros damos y es a partir de esa imagen de dónde generamos la identidad/self. Una identidad/self u otra dependen estrictamente

del contexto interaccional y del significado que tenga para el individuo. Más que el Interaccionismo clásico, fueron importantes ciertos autores afines a él, que lograron una adecuada teorización de esta tensión que es la identidad, a saber, Goffman, Garfinkel, Berger y Luckmann. Pero no fue hasta la década de los 60 cuando se comenzó a estudiar la *"Identidad"* como tema importante para la investigación en Psicología Social. Goffman (1959), fue el primer autor que habló del *self* desde el concepto de *"rol"*, es decir, se interesó por quién era la persona dentro de sus diferentes roles o papeles dentro de la sociedad. El *"self"* o la *"identidad"* sería el resultado de una negociación operada en el conjunto de interacciones. Pero para él no sería solo una negociación, sino que dependería plenamente de la especial relación que tiene el individuo con su entorno específico (Goffman, 1961). En el modelo dramático el escenario posible de la actuación del yo está influido por el contexto social, no es simplemente un locus libremente elegido por él o por ella.

En el estudio sobre la identidad personal y social de personas disminuidas, marginales y desviados que Goffman hace en su obra *Estigma*, 1963, es donde distingue tres niveles en el proceso de conformación y funcionamiento de la identidad estigmatizada: 1º) el de la identidad social. 2º) el de la identidad personal. 3º) el de la identidad del yo. Por identidad social entiende el carácter o rasgos atribuidos desde indicios o señales que una sociedad emplea normalmente para establecer amplias categorías o clases de personas. Esas características genéricas, junto con otras que son propias y distintivas de cada individuo concreto (como su rostro o su cuerpo, o determinadas acciones), permiten construir una imagen única, diferenciada, de cada persona. Se trata de la identidad personal en tanto que la identificación por los otros por medio de determinadas marcas o señas que les sirven de referencia.

*“La identidad personal se apoya en el supuesto de que un individuo puede ser distinguido de todos los demás, y de que en torno a todos estos medios de diferenciación puede adherirse una historia continua y única de hechos sociales, enrollados como algodón dulce, a cuya adhesividad se pueden seguir fijando nuevos hechos biográficos”* (Goffman, 1963: 57).

Ambas identidades, la social y la personal, están íntimamente entrelazadas, tanto por lo que respecta a la coincidencia de muchos de los datos que son utilizados para su construcción como por las repercusiones recíprocas que tiene el cambio en cualquiera

de ellas. Así para Torregrosa y Sarabia (1983: 232), el objetivo de toda la obra de Goffman, es la demostración de cómo la identidad personal, en sentido amplio, es una construcción social. Una construcción que emerge en la interacción, y que a la vez exige de ésta, para mantenerse, sutiles formas y evoluciones difíciles de aprehender en su propia inmediatez.

### **2.3.1. Identidad. Componentes para su conformación**

Revilla (2003) realiza una revisión de la conformación de la identidad en el mundo postmoderno, donde suele plantearse la *“disolución de la identidad”*, como resultado de la variedad de las relaciones y diversidad de experiencias. Este autor señala que a pesar de los cambios sociales que se están produciendo, existen algunos aspectos que *“anclan”* y fijan la identidad impidiendo su *“disolución”* y que *“sujetan”* al individuo con su identidad, a saber: *El Cuerpo*, que brinda continuidad corporal, apariencia física y localización espacio-temporal, continuidad evolutiva, autoimagen e imagen a los otros. *El Nombre Propio*, por el que se nos conoce y nos reconocemos, nos une con nuestras raíces familiares, pudiendo ser individualizados por otras personas e instituciones. *Autoconciencia y Memoria*, siendo estas como la capacidad de verse y pensarse uno mismo como sujeto entre otros sujetos, produciéndose una continuidad biográfica que al narrar nuestra historia implica una selección y recuerdo selectivo de los aspectos significativos con los que construimos nuestro mundo y nos construimos a nosotros mismos. Y por último, *Las demandas de interacción*, aquello que nos obliga a ser personas de algún modo fiables, predecibles y responsables de nuestra actuación, brindando coherencia y compromiso en nuestro actuar en el mundo para con los demás en el mundo.

*“La construcción de la identidad personal implica una cierta articulación de estos relatos de identidad, pero también participar de procesos identitarios de igualación y diferenciación. Así, cada persona ha de constituir un sentido de identidad personal, un sentido de la propia individualidad e inintercambialidad respecto de las personas de su entorno”* (Revilla, 1998: 10).

Los individuos son sujetos de acción en el mundo social, acción que tiene lugar en términos de normas y pautas sociales. Para ser un sujeto de identidad es requisito fundamental conocer y utilizar los discursos convencionales de construcción de

personas y sus identidades. Al fin y al cabo (Ibíd: 16), cada sociedad da lugar a unos tipos de identidad característicos que forman el repertorio de identidades posibles. De esta manera, nuestra experiencia de nosotros mismos queda definida por nuestra forma de hablar sobre nosotros en las actividades de la vida cotidiana. Y es en estas actividades cotidianas donde quedan delimitadas las posibilidades de ser de cada discurso, las identidades posibles dentro de las relaciones de poder que sostiene cada forma de hablar sobre sí mismo (Parker, 1989).

En definitiva, la interacción social exige de la confianza de unos en otros para saber a qué atenernos en los contactos sociales que se producen. Esto implica una exigencia de estabilidad y coherencia personales en la identidad, que no varíe, como medio para habitualizar esa interacción y permitir que el proceso de interacción se desarrolle con facilidad y con el menor número de fricciones y negociaciones continuas.

Los cuatro elementos de fijación de la identidad personal descritos por Revilla (2003) parecen absolutamente omnipresentes en la sociedad contemporánea. Dos de ellos se podría decir que son consustanciales al ser humano, a saber; el cuerpo y la conciencia, aunque puedan dar lugar a prácticas y procesos identitarios diferentes dependiendo del entorno cultural. Y los otros dos elementos, el nombre y las demandas de la interacción son cuestiones de mayor variabilidad cultural, al menos en sus consecuencias para la identidad. Ambos se refuerzan entre sí o, mejor, los elementos más específicos de nuestra cultura, el control sobre el nombre propio y las demandas de la interacción propias de nuestro contexto, le dan al cuerpo y a la conciencia un papel más grande en cuanto anclajes identitarios. Son las otras personas en interacción quienes nos obligan al control sobre nuestro cuerpo y a mantener un aspecto reconocible. Son los otros en interacción, y el Estado, quienes nos recuerdan constantemente quiénes somos y lo que hacemos, lo que hace que se refuerce nuestra autoconciencia y memoria.

Ignacio Martín-Baró (1989) señaló que son las relaciones intrageneracionales las que permiten afirmar la identidad y refuerzan los procesos de independización, diferenciación. La identidad grupal condiciona y trasciende la identidad de cada uno de los miembros y brinda un espacio diferenciador de la familia. El poder de un grupo es uno de los elementos constitutivos de esa identidad.

## 2.4. LA IDENTIDAD DE GÉNERO

Históricamente no se hacía diferencia entre los conceptos sexo y género, llegándose a utilizar, indistintamente, como palabras con un mismo significado. En su obra “*Sociología*”, Giddens, argumenta que sexo se refiere a las diferencias físicas del cuerpo y género alude a las diferencias psicológicas, sociales y culturales entre los hombres y las mujeres. La distinción entre sexo y género es fundamental, ya que muchas diferencias entre varones y hembras no son biológicas en origen (Giddens, 1991). El comportarse como hombre o como mujer no está sólo determinado por la anatomía, es una construcción biológica y cultural. Por esa razón la identidad de género, lo que se considera femenino o masculino, varía enormemente de una cultura a otra (Martínez Quintana, 2006).

La división biológica que traemos conlleva diferencias reproductivas pero no diferencias actitudinales, normativas, conductuales o de roles. Todo ello es producto de la asignación social (García-Leiva, 2005). La identidad de género es la autoclasificación como hombre o mujer sobre la base de lo que culturalmente se entiende por hombre o mujer (López, 1988a). Es el conjunto de sentimientos y pensamientos que tiene una persona en cuanto miembro de una categoría de género (Carver, Yunger y Perry, 2003). El proceso de construcción del *self* de género acontece a nivel intraindividual pero se desarrolla en interacción con el aprendizaje de roles, estereotipos y conductas (Barberá, 1998). Spence una de las autoras que más ha profundizado en el estudio de la identidad de género. Define la identidad de género como un sentimiento psicológico básico y global de feminidad o de masculinidad asociado al sexo biológico, que los niños y las niñas desarrollan desde muy corta edad, y que constituye uno de los primeros, más centrales y permanentes aspectos del autoconcepto (Spence, 1985, 1993; Spence y Buckner, 1995).

La controversia entre naturaleza y educación, en la explicación de las diferencias observadas entre individuos, es un viejo tema en psicología que ha quedado zanjado reconociendo que la biología y el ambiente en el que se crían los individuos interactúan de forma compleja, dando como resultado las características psicológicas de cada persona y las experiencias que conforman su existencia vital. Desde esta perspectiva en la que se defiende la interacción del sexo biológico de cada individuo con su contexto y con las estructuras sociales, no interesa la influencia relativa de lo biológico y lo

cultural, sino cómo las creencias de género, es decir los estereotipos y actitudes hacia hombres y mujeres van a influir en la percepción de las personas, en sus relaciones y en su conducta (Moya, 2004).

Así pues, la perspectiva biológica enfatiza en sus explicaciones las diferencias hormonales y genéticas, así como los factores evolutivos que han favorecido el desarrollo de la especie. Sobre esa predisposición biológica actuaría el entorno y la socialización. Y la perspectiva que hace hincapié en las diferencias en educación no rechaza la influencia de los factores biológicos, pero cuestiona su importancia, en comparación con la influencia de la cultura, como agente modulador de las diferencias psicológicas entre mujeres y hombres (Martínez Quintana, 2006: 276)

Existen dos planteamientos diferenciados en las explicaciones teóricas de las diferencias de género: los que están focalizados en los aspectos biológicos y los centrados en las desigualdades sociales. Para Martínez Quintana estos dos distintos enfoques teóricos no se deben entender como contradictorios, sino, en muchas ocasiones, como complementarios. De este modo a esos dos enfoques se les ha dado en llamar, esencialista y constructivista. Dentro de esta polémica entre lo biológico y lo social, existe la propuesta de Jacklin y Baker (1993). Estas autoras, basándose en los resultados de investigaciones sobre el desarrollo temprano de las conductas de género, defienden un *“modelo interaccionista comprehensivo”* que tenga en cuenta la interacción entre las influencias biológicas individuales que enfatice la diversidad genética y cultural de las mujeres y de los hombre. No todas las mujeres son iguales ni tampoco los hombres. Entre los psicólogos está aceptada esta interpretación interaccionista en los asuntos relacionados con el género, concediendo mayor importancia al papel de la educación en un determinado contexto que a las diferencias biológicas asociadas a factores fisiológicos o anatómicos.

#### **2.4.1. La mirada esencialista de la identidad de género**

Tiene como hipótesis básica que la identidad responde a una cualidad profunda de la esencia humana que se mantiene, a pesar del paso del tiempo, por una fuerza que es intrínseca a la naturaleza del hombre. Este tipo de enfoque se remonta a Platón y otros filósofos griegos que sostuvieron que el conocimiento verdadero consiste en

descubrir la oculta y persistente esencia de la realidad que se presenta a nuestros ojos como fugitiva, variable y accidental (Vayda, 1994).

Para Jaime Nubiola no hay un único esencialismo, sino que hay diversas concepciones a las que se asigna el epíteto de esencialistas. Aunque sea una cierta simplificación, argumenta este autor, cabe identificar dos tipos o *niveles* de esencialismo. El primer nivel es el del *esencialismo de la diferencia*, el de quienes sostienen con gran dosis de sentido común lo que siempre han sabido todos los seres humanos: que hay diferencias sexuales que están basadas en la biología. Y el denominado *segundo nivel* del esencialismo, que defiende una esencia humana común a mujeres y varones cuya modalización sexual es accidental, variable, modulada culturalmente. Este esencialismo —enraizado en la tradición metafísica aristotélica y en el iusnaturalismo moderno— abstrae las diferencias individuales y las peculiaridades estereotipadas de género moldeadas social y culturalmente y es la base del movimiento moderno de emancipación de la mujer y de la conquista contemporánea de la efectiva igualdad de todos ante la ley con independencia de la condición sexual (Nubiola, 2000).

Camille Paglia acusa a las académicas feministas de haberse dejado engañar por Rousseau —como ella fue engañada en los años sesenta— al pensar que la madre naturaleza es benevolente, que todos los individuos nacemos iguales e igualmente buenos, y que es la sociedad, el entorno, la educación, quien introduce la diferencia y la desigualdad, y con ellas la violencia y la opresión. Esta concepción rousseauiana dominante en los últimos veinte años en la defensa de la igualdad entre los sexos es un error sentimental; las relaciones entre varones y mujeres no son relaciones de igual a igual: "Los sexos están en guerra uno contra otro. Eso es parte del atractivo y del interés del sexo". La sexualidad, que en muchas ocasiones escapa a nuestro control, se debe en última instancia a las hormonas que producen en los varones una mayor agresividad y en las mujeres una mayor receptividad. La diferencia sexual fundamental y originaria está anclada en la biología, en la diversa "identidad hormonal": "Puedo declarar que lo que en mí es hembra viene de la naturaleza y no de la educación" (Paglia, 1992: 107-108).

La caza, persecución y captura están programadas biológicamente en la sexualidad del macho. Generación tras generación los varones han de ser educados,

refinados, persuadidos éticamente para rechazar su tendencia a la anarquía y la brutalidad. No es la sociedad el enemigo, como ignorantemente sostiene el feminismo. La sociedad es la protección de la mujer contra la violación" (Paglia, ibíd: 51). Pero por otra parte Paglia sostiene que son las mujeres el sexo dominante: "Lo que han de advertir las mujeres es su dominancia como sexo. El poder sexual de las mujeres es enorme. Todas las culturas lo han visto. Los varones lo saben. Las mujeres lo saben. La única gente que no lo sabe son las feministas" (Paglia, ibíd.: 66).

Entre las perspectivas feministas, según Mayorga (2007) encontramos algunas de claro carácter esencialista: *Primero*: muchas feministas van a luchar en las sociedades occidentales por la afirmación de la igualdad entre hombres y mujeres, separando el género de las diferencias biológicas y culturales. *Segundo*: otras van a defender el abandono del mundo masculino buscando recriar la vida y redefinir la forma de vivenciar la sexualidad a través de la convivencia en comunidades femeninas. *Tercero*: un tercer grupo lucha por afirmar las especificidades esenciales de la mujer, exaltando su superioridad como fuente de relación humana en relación a las prácticas sociales.

Esa es una de las más importantes discusiones dentro del feminismo y también dentro de otros movimientos sociales ¿quién es el sujeto del feminismo? Buscar una identidad común entre mujeres, que justifique una lucha y movimiento organizado, puede llevar a una clara identificación con el esencialismo o puede ser una estrategia política, lo que lleva a redefiniciones constantes del sujeto del feminismo. En el primer caso, citamos a la psicoanalista Chodorow (1990), representante de la escuela de las relaciones objetales, en las décadas de 70 y 80 y que investiga la formación de la identidad masculina y femenina, basada en un argumento esencialista. Ella argumenta que la mujer es un ser donde la identidad es automáticamente construida por el hecho de ser biológicamente mujer y por identificarse inmediatamente con la madre.

Junto a Chodorow y fuera del campo del psicoanálisis, encontramos como representantes del esencialismo la feminista Irigaray, de entre otras. El esencialismo ha sufrido fuertes ataques en el movimiento feminista, tanto en cuestiones políticas cuanto a partir de perspectivas intelectuales opuestas. Políticamente se argumenta que las diferencias esenciales entre hombres y mujeres son utilizadas a favor de los valores



tradicionales del patriarcado y terminan por justificar la permanencia de las mujeres en sus dominios privados, ciertamente en posiciones inferiores (Mayorga, 2007: 34-35). Así por un lado encontramos feministas que van a considerar todas las identidades como ficciones represivas, existe otro grupo que va a entender la identidad como algo que debe ser valorizado. Sin embargo, para Mayorga, de acuerdo con Prado (2001), algunos grupos han utilizado argumentos de un esencialismo identitario a partir de una perspectiva *funcional*, es decir, utilizan tales argumentos como estrategias para crear niveles de identificación entre agentes sociales para acciones políticas específicas.

La mayor parte de los defensores de la complementariedad entre los sexos y de la distinción entre virtudes femeninas y masculinas, daban por supuesto —como en el caso de Rousseau— la natural y total subordinación de las mujeres a los varones. Se trataba de una idea mitológica muy simple, pero de una extraordinaria capacidad de persuasión (quizá en especial para los varones) que se ha conservado intacta a lo largo de los siglos (Torelló, 1972). Hasta los años sesenta, como ya apuntaba Guiddens, los términos sexo y género son utilizados indistintamente y el primero que menciona la palabra género es el investigador John Money, quien propuso el término *papel de género* (gender role) para describir el conjunto de conductas atribuidas a las mujeres y los varones ya en 1955 (Aguilar, 2008). Como la identidad genérica se diferencia antes de que el niño pueda hablar de ella, se suponía que era innata. Pero no es así. Uno nace con algo que estaba preparado para ser más tarde su identidad de género. El circuito impreso ya estaba, pero la programación no estaba establecida, como en el caso del lenguaje. Su identidad de género no podía diferenciarse ni llegar a ser masculina o femenina sin estímulo social (Money y Tucker, 1978: 88).

El libro de Robert Stoller, *Sex and Gender*, editado en 1968, marca el origen de un debate terminológico y filosófico que tardará en cerrarse. Naturaleza y cultura marcan una oposición en el análisis de la relación entre los sexos. La distinción sexo-género fue planteada a su vez desde la sociología por A. Oakley en *Sex, Gender and Society* (1972) quien atribuye al sexo las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres y al género las pautas de comportamiento culturalmente establecidas en el ámbito de lo femenino y lo masculino. Este sistema dualista, sexo-género, está representado por otro, el par binario, naturaleza-cultura, puesto que el sexo se relaciona con la biología (hormonas, genes, sistema nervioso, morfología) y el género con la

cultura (psicología, sociología). Por lo que el género es socialmente construido y el sexo biológicamente determinado (Aguilar, 2008).

Desde tiempos inmemoriales, la diferencia entre hombres y mujeres se ha basado en atributos, actitudes y conductas que constituyen modos específicos del comportamiento masculino y femenino y que han sido sometidos a una jerarquía de género. Sustentada, muchas veces, en la reproducción de mitos que infravaloran lo femenino mientras mantienen en alta consideración los atributos masculinos. La base de esta jerarquía se halla en la dicotomía instinto/razón, subjetivo/objetivo, inferior/superior o naturaleza/cultura, que aparece como un sistema de pensamiento de la mayoría de las culturas que utilizan el criterio biológico como base de atribución del género, a pesar de que los contenidos del ámbito de lo masculino y lo femenino no sean universales (Martínez, Barberá y Pastor, 1988: 125)

La psicología diferencial ha sido el campo más preocupado por el estudio de las identidades sexuales y, posteriormente por las identidades de género. Se ha encargado de ofrecer la síntesis sobre todas y cada una de las diferencias y semejanzas psicológicas entre hombres y mujeres. Desde esta especialidad se impulsó el estudio de los estereotipos y los roles de género; de otro lado, se analizaron las diferencias en el dimorfismo sexual aparente en todo tipo de variables intrapersonales (inteligencia, motivación, personalidad, etc). Más adelante, el análisis se extendió a la etiología de esas diferencias, atribuyéndolas a factores biológicos o ambientales (Ibarra, 2006).

Aunque el uso contemporáneo que se hace desde la psicología de los términos sexo y género varía considerablemente (Unger y Crawford 1993; Gentile, 1993), se ha señalado que en esta variedad hay un hilo común que asume que el sexo es anterior al género: la base biológica sobre la cual se edificarán las diferencias de género (Kitzinger, 1994; Brown, 1998). El sexo se concibe entonces como una condición ahistórica y prediscursiva, una entidad previa a todo significado o tamiz social, enraizada en una impoluta base natural. Así, la dicotomía sexo-género, como se apuntó anteriormente, está inscrita en una dicotomía más amplia y cardinal para el pensamiento moderno: la de naturaleza-cultura. El sexo es el elemento natural -innato, físico, biológicamente determinado- mientras que género hace las veces de la cultura -la tradición, las cosmovisiones, las fuerzas sociales que moldean el comportamiento- (Martínez-

Guzmán, 2012). De esta manera, esta pareja participa de una serie de dualidades sobre las que se asienta la razón moderna: naturaleza-cultura, sujeto-objeto, artificial-natural, hombre-mujer, mente-cuerpo (Harding, 1986). En el juego de estos pares opuestos, el sexo se construye como una entidad autorreferencial, un hecho “*natural*” dado, una substancia estable que causa el género (Soley-Beltrán, 2009). El morfismo sexual, en este marco, aloja y estructura los significados sociales y las variaciones culturales que se le conceden en forma de género. La naturaleza desempeña aquí un papel legitimador con respecto al orden social. Como lo expresa Haraway (1997):

*“En el legendario país llamado Occidente, la naturaleza ha sido el operador clave en los discursos fundacionales y fundantes durante largo tiempo, más allá de cuán proteicas y contradictorias sean sus manifestaciones. La naturaleza, contraste de la cultura, es zona de coacciones, de lo dado y de la materia como recurso. La naturaleza es la materia prima necesaria para la acción humana, el campo de la imposición de la voluntad y el corolario de la mente. También ha servido como modelo para la acción humana, como poderosa base del discurso moral. Ser innatural, o actuar de manera no natural, no se ha considerado como saludable, moral, legal o, en general, como una buena idea” (p.102).*

En los antecedentes históricos de la investigación clásica que presenta Martínez (1998) plantea que desde el siglo XVI los trabajos de Huarte de San Juan supeditan el desarrollo de la inteligencia a cualidades humorales propias de machos (calor, sequedad) y hembras (frío, humedad). Aunque es en el siglo XIX con la llegada del funcionalismo y la teoría darwinista cuando biólogos y físicos, entre otros profesionales, desarrollan un buen número de investigaciones con la finalidad de establecer la complementariedad de funciones psicológicas entre las mujeres y los varones, a partir del morfismo diferente, observable entre ambos sexos. Por regla general, las investigaciones clásicas partieron del:

*“dimorfismo sexual que, al permitir establecer comparaciones entre mujeres y varones, favorece la categorización científica de creencias que estabilizan las condiciones sociales requeridas para perpetuar la hegemonía del grupo dominante. Entre dichas creencias, la investigación psicológica ha destacado históricamente el*

*determinismo biológico, por un lado, y por otro, la idea de complementariedad de aptitudes e intereses entre los sexos” (Martínez, 1998: 44).*

Tres cuestiones fueron fundamentales para Shields en la conceptualización de la “*mujer*” en el análisis funcionalista: la primera alude a las diferencias en el tamaño y estructura del cerebro y sus efectos sobre el desarrollo de la inteligencia y el temperamento. La segunda, defiende la hipótesis de una mayor variabilidad interindividual entre los varones. Y la tercera, enfatiza en el estudio del instinto maternal y su influencia sobre “*la naturaleza femenina*”. Los argumentos neuroanatómicos sostenían que la inferioridad intelectual de las mujeres se compensaba con la superioridad emocional que poseían. Las mujeres al estar privadas de controles superiores se convertían en seres atados a sus instintos primarios, por ejemplo, al maternal. Por lo tanto, ellas estaban predispuestas a la debilidad afectiva (Shields, 1975). Otros distinguidos científicos de principio del siglo XX, se dedicaron a demostrar mediante la investigación empírica realizada en sus laboratorios antropométricos la inferioridad de las mujeres en todas las capacidades intelectuales (Cattell, 1903). Thorndike (1910) defendía que el instinto maternal, es decir, la naturaleza femenina, era la que separaba a las mujeres de los intereses intelectuales. A partir de 1930 se desarrollarán las primeras escalas de medida en Psicología. Todas ellas compartían como criterio común el hecho de que la pertenencia de una conducta, rasgo o una habilidad ligada a lo masculino o femenino derivaba de la proporción de respuestas emitidas por varones y mujeres. A todas estas escalas pues les preocupaba la identificación, descripción y análisis de las características prototípicas asociadas a varones y mujeres (Ibarra, 2006). En su artículo “Perspectivas socio cognitiva: estereotipos y esquemas de género” Barberá (2004), analiza las cuatro principales escalas utilizadas, a saber:

- a) *La primera escala fue construida por Terman y Miles: Attitude Interest Analysis Survey (AIAS), publicada en 1936. En ella se incluían 456 preguntas diferenciadoras y el criterio de definición de masculino y femenino se basaba exclusivamente en las respuestas diferenciales de niños y niñas de primaria y secundaria. La hipótesis de partida era que los varones tenían mayor dominio en áreas como la geografía, el deporte, la*

*historia y la política, mientras que las mujeres se destacaban en el conocimiento de las plantas, el manejo del hogar o la costura.*

- b) La segunda escala realizada por Strong (1936) fue incluida dentro de un cuestionario más amplio: Strong Vocational Interest Blank (SVIB), dedicado a medir los intereses vocacionales a partir de las preferencias personales. Los resultados de las diferencias intersexuales encontradas se consideraron como masculinos cuando los intereses vocacionales estaban referidos a las actividades científicas, el atletismo, la política y las ventas. Por el contrario, las vocaciones femeninas se vincularon con la música, el arte, la literatura, el secretariado, la enseñanza y el trabajo social.*
- c) La tercera escala aparece en 1940 de manos de Hathaway y McKinley, es la llamada Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI). En ella se incluyeron preferencias ocupacionales, niveles de altruismo, sensibilidad emocional, identidad de género y preferencias sexuales. Curiosamente, las mujeres estuvieron ausentes en la construcción de la escala. Las preguntas se validaron consultando a soldados varones con distintas orientaciones sexuales.*
- d) La cuarta escala ve la luz en 1949, Frank y Rosen construyen el Projective Test of Masculinity and Femininity, que consistía en una serie de dibujos incompletos que hombres y mujeres debían de terminar. De esta forma, se buscaba analizar las reacciones a estimulaciones ambiguas o preguntas abiertas para acceder a sus verdaderas motivaciones. Los autores enfatizaron en la medición de la aceptación o el rechazo de los roles estereotipados de género, aunque también fue utilizado como escala evaluadora.*

*Barberá planteará que:*

*“la escueta descripción de estas cuatro escalas ilustra, de forma elocuente, las principales deficiencias de los instrumentos de medida de M (masculinidad) y F (feminidad). Por un lado, la inclusión en el mismo cuestionario, sin ningún tipo de criterio ordenador, de preguntas variopintas referidas a conocimientos adquiridos,*

*preferencias o aceptación del rol de género. Por otra parte, la tremenda confusión entre M/F y orientación sexual”* (Barberá, 2004:61).

Estas cuatro escalas corresponden al modelo de Congruencia que concibe el género de manera unidimensional, donde la masculinidad es el opuesto de la feminidad. Este modelo dominará hasta la década de los setenta cuando surge un segundo modelo de representación de masculinidad y feminidad: el Modelo Andrógino o bidimensional, éste contrario al de Congruencia asume una relación de independencia entre los contenidos de masculinidad y feminidad, de manera que los opuestos no tienen por qué ser características femeninas o masculinas (Ibarra, 2006). Con el modelo Andrógino o bidimensional se incorporó el concepto de androginia psicológica y se definió que los contenidos de masculinidad y feminidad sólo incluyen rasgos de personalidad. Los instrumentos más famosos de esta concepción fueron el Bem Sex Role Inventory (BSRI) diseñado por Sandra Bem en 1974 y el Personal Attributes Questionnaire (PAQ) del equipo de Janet Spence (Spence y Helmreich, 1978; Spence, Helmreich y Stapp, 1975).

No obstante, la primacía del enfoque esencial hizo que se continuaran publicando resultados de diversas investigaciones que insistían en las supuestas semejanzas y diferencias entre los sexos, a saber: Masters y Johnson (1966) en *La respuesta sexual humana*; Kinsey, Pomeroy y Martín (1948) en *La conducta sexual del hombre* y Kinsey, Pomeroy, Martín y Gebhard (1953) en *La conducta sexual de la mujer*, estas son tres de las obras más representativas de la sexología del siglo XX (Fernández, 1998: 27). Debido a la constante presencia de diferencias que favorecen el dominio de los varones, las investigaciones se centraron, desde las diferentes disciplinas, en desvelar las posibles bases de esta supuesta subordinación universal (Miller, 1993). Estos estudios utilizaron tanto los instrumentos psicométricos como otros tipos de técnicas de laboratorio (Ibarra, 2006). El libro decisivo para el estudio de las diferencias psicológicas basadas en el sexo fue el que publicaron en 1974, Maccoby y Jacklin: *The psychology of sex differences*. Y de cuyas conclusiones, aún hoy día, son avaladas por diversos manuales de psicología. Entre otras: 1) mitos infundados. 2) diferencias sexuales bien establecidas. 3) campos dudosos con necesidad de ulteriores investigaciones. Otros resultados obtenidos por ellas fueron revisados y ampliados mediante la técnica del meta-análisis (Martínez, 1998: 47)

#### 2.4.2. La mirada constructivista de la identidad de género

En la perspectiva constructivista, los géneros masculino y femenino son construcciones culturales relativas a cada sociedad de las que la común esencia humana se reviste en cada caso de acuerdo con la influencia del entorno o con la orientación personal (Fuss, 1989). Frente al esencialismo que fundamenta en la biología la diversidad de funciones asignadas en la sociedad a varones y mujeres, se desarrolló un amplio movimiento constructivista que sostiene que las diferencias entre los sexos no son innatas, sino más bien construidas cultural e históricamente, e impuestas por el sistema educativo que perpetúa en el tiempo los roles de género (Nubiola, 2000). Esa mirada constructivista se opone frontalmente al esencialismo y persigue su refutación, argumentando que la propia noción de esencia es una construcción histórica y que la diversidad funcional asignada histórica y culturalmente a varones y mujeres no encuentra justificación en su complementariedad reproductiva (Code, 1991:17).

Para el constructivista "*lo natural*" es una construcción histórica de la sociedad. El constructivismo reemplaza el discurso esencialista sobre "*la mujer*" o "*el varón*" por un discurso plural que privilegia la heterogeneidad y destaca sobre todo las diferencias culturales y sociales. Ambas miradas, constructivista y esencialista, son dos concepciones diametralmente opuestas. Para calar en la hondura del debate es útil concebir ambas posiciones como respuestas extremas a la pregunta clásica acerca de si la mujer y el varón nacen o se hacen (Fuss, 1989). En la obra "*El segundo sexo*" de Simone de Beauvoir, escrito en 1949, ella sostiene que la mujer no nace sino que se hace. Fuss, a pesar de la frontal oposición que observa entre esencialismo y constructivismo defiende que la brecha entre constructivismo y esencialismo no es tan profunda como advierten los defensores de ambos enfoques, ya que según este autor se encuentran profundamente co-implicados el uno con el otro (Fuss, *ibídem*).

La noción de <<género>> surgió de la necesidad de romper con el determinismo biológico implícito en el concepto sexo, que marcaba simbólica y efectivamente el destino de hombres y mujeres. Esta nueva categoría de análisis científico reveló el carácter cultural de las construcciones identitarias de las personas. Su pertinencia y

operatividad, en tanto que categoría analítica, así como su carácter científico, determinaron su rápida incorporación a las Ciencias Sociales y el desarrollo de diversos conceptos asociados: *relaciones de género, estratificación de género, estereotipos de género, etc.* Como ocurre con la mayoría de las nociones centrales en las Ciencias Sociales, no existe una definición normativa y unívoca del género, ya que se trata de un concepto en plena ebullición teórica que se va perfilando y reelaborando con el avance de las investigaciones (Martín Casares, 2006: 36-37)

Lo que se necesitaba separar claramente era la concepción sexo biológico con el de género social. Por sexo se entendían las características anatómicas de los cuerpos, incluida la genitalidad, así como las características morfológicas del aparato reproductor y aspectos tales como las diferencias hormonales y cromosómicas. Por género se entendía una creación exclusivamente social: lo que las representaciones colectivas interpretaban como ser socialmente un hombre o una mujer, es decir, el conjunto de atributos que se asociarían a cada categoría biológica en una determinada cultura; en definitiva, la construcción cultural de lo masculino y lo femenino (Maquieira, 2001).

La comparación entre culturas demuestra que las diferencias entre hombres y mujeres no se mantienen estables a través de las culturas, como sería de esperar si la influencia de lo biológico fuera totalmente determinante, sino que cambian de una cultura a otra y dentro de una cultura a través del tiempo. Los valores y las creencias pertenecen al sistema simbólico de la cultura, no son de naturaleza biológica. Se premian los intereses, las conductas y la expresión de emociones que son congruentes con las expectativas de género y se castigan aquellas que no siguen esas prescripciones, es decir, a los que no cumplen las normas de conducta (Martínez Quintana, 2006).

En opinión de Marta Lamas, “*la cultura marca a los seres humanos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano*” (Lamas, 1995: 33). La identidad de género es una construcción social y cultural que se da mediante procesos simbólicos. Es una construcción histórica, y por lo tanto cambiante y dialéctica. El reconocimiento de la identidad de género como un constructo sociocultural evidenció la conciencia de la alteridad, de la diferencia, de la desigualdad, no sólo entre lo femenino y lo masculino, sino también entre las propias mujeres (Ravelo, 1996). Esto trajo como consecuencia que se pensara más en la



especificidad que en la universalidad, lo que volvió importante el reconocimiento de las diferencias y las particularidades en la construcción de las subjetividades y de la identidad (Ibídem). De Lauretis (1992) afirma que la construcción del sexo en género es el producto, a la vez que el proceso, de su representación pero también de su autorrepresentación.

Con la evolución de las teorías relativas al género se han desarrollado una serie de conceptos asociados al campo de conocimientos del género, Martín Casares (2006) aporta una serie de nociones que gravitan alrededor del concepto género, entre otros:

*-Relaciones de género:* son las relaciones de dominación, conflicto o igualdad que se establecen entre los géneros en una sociedad determinada. Analizar las relaciones de género en una sociedad determinada consiste en estudiar cómo se originan, se legitiman socialmente y se construyen simbólicamente las relaciones entre las personas a partir de las ideologías de género.

*-Roles de género:* son las actividades, comportamientos y tareas o trabajos que cada cultura asigna a cada sexo. Los roles varían según las diferentes sociedades y a lo largo de la historia, influidos por diversos factores como la economía, la religión o la etnicidad. Los roles de género suelen aparecer entre los 2 y los 4 años en los seres humanos en la mayoría de las sociedades, aunque existe cierta variabilidad (Davis, 1989 en Martín Casares, 2006: 51).

*-Estratificación de género:* se refiere a las desigualdades entre hombres y mujeres, reflejando la jerarquización social y la dominación masculina existente en la mayoría de las sociedades. Aunque las prácticas discriminatorias contra las mujeres son muy frecuentes en diversas culturas, el grado de dominación y su intensidad varía dependiendo de la sociedad y de los tiempos.

*-Estereotipos de género:* se dice de las construcciones sociales que forman parte del mundo de lo simbólico y constituyen una de las armas más eficaces contra la equiparación de las personas. Rosa Cobo (1995) los describe como el primer mecanismo ideológico, burdo pero muy eficaz, que apunta a la reproducción y reforzamiento de la desigualdad por género es el estereotipo. Este puede definirse como un conjunto de ideas simples, pero fuertemente arraigadas en la conciencia que escapan

al control de la razón (Cobo Bedia en Martín Casares, 2006: 52). El objetivo de los estereotipos de género es que parezca perfectamente “*natural*” que los hombres estén mejor dotados para determinados roles y las mujeres para otros (idem). Un estereotipo es la descripción convencional de los rasgos típicos que una comunidad lingüística concreta asigna a una determinada especie o clase de individuos (Nubiola, 2000).

-*Transgénero*: es un término de reciente aplicación en los estudios de género que se refiere a individuos, comportamientos y grupos que representan divergencias con los roles de género duales más tradicionales, ya que traspasan las fronteras de identidad genérica comúnmente asignadas. En este sentido, incluye a un variado grupo de personas andróginas o transexuales, teniendo en cuenta que no es determinante el deseo de reasignación quirúrgica de genitales ya que éstos no tienen por qué considerarse la esencia de la construcción de la identidad de género.

-*Generizar*: Esta forma verbal permite enfatizar el carácter cultural de lo <<sexual>>; por ello, Martín Casares, empleará el concepto división generizada del trabajo en lugar de división sexual del trabajo, noción tradicionalmente utilizada en los estudios de género para definir las diferentes tareas, actividades y ocupaciones asignadas socialmente a hombres y/o mujeres en los diversos grupos culturales.

-*Identidad genérica o generizada*: Virginia Maquieira define la identidad genérica como el complejo proceso elaborado a partir de las definiciones sociales recibidas y las autodefiniciones de los sujetos. Entran en juego sentimientos, actitudes, modelos de identificación o de rechazo que se incorporan a través de todo el ciclo vital y que supone un proceso de afirmación frente a o de distinción en relación a los demás (Maquieira, 2001: 168). En consecuencia, la identidad genérica o <<generizada>> no es estable y está relacionada con las prácticas sexuales de las personas y con la evolución en la forma de percibirse a sí mismas, tal y como preconizaba Gayle Rubin. De este modo, la identidad generizada tiene que ver con la imagen que las personas, de manera más o menos consciente, proyectan en el ámbito social en relación con la ideología de género dominante; así como la adecuación, transgresión o interiorización de los valores hegemónicos en cada momento de sus vidas (Martín Casares, 2006: 53-54).

Gayle Rubin fue una autora precursora en la utilización de los conceptos de sexo y género, y estableció la formulación <<sistema sexo/género>> en un artículo ya

clásico: <<*El tráfico en las mujeres: notas sobre la economía política del sexo*>> (Rubin, 1975). En él introduce también la consideración de las prácticas sexuales y complejiza el análisis otorgando una dimensión relevante a la heterosexualidad obligatoria analizándola conjuntamente con el proceso a través del cual la sociedad transforma los sexos en sexos <<opuestos>> mediante el sistema de género (Amigot, 2005).

El género, en el uso que de él se ha hecho desde el feminismo, nace con la estrategia de reducir el alcance del sexo, y proclamar que la biología no es el destino (Nicholson, 2003: 49). Entre los usos diversos que soporta la noción de género, podemos señalar el que le hace operar en algunos contextos como categoría descriptiva que sustancializa una propiedad de los individuos: además de sexo, tienen género, adquirido o interiorizado como otro rasgo de personalidad, identidad o esquema permanente. De ello da cuenta la literatura habitual en los ámbitos de procesos psicológicos básicos, psicología evolutiva o psicología social. Tal enfoque, someramente referido, no podría dar cuenta de diversidades y de transformaciones vinculadas a la experiencia <<generizada>> puesto que asumen que tales constructos operan de manera estable una vez adquiridos (Amigot, 2005: 34).

En una revisión realizada por Trew y Kremer (1998) indican que se han realizado varias aproximaciones para el estudio de la construcción del género e identidad, por lo que su conformación implica diversas variables simultáneas. De modo que estos autores agrupan en cuatro grandes grupos dichas aproximaciones:

- 1) *Aproximaciones multifactoriales*, que consideran la identidad de género como una autocategorización en un constructo multifacético que incluye rasgos de personalidad, actitudes y percepciones de sí mismo.
- 2) *Aproximaciones esquemáticas* que consideran la formación y desarrollo del género como un esquema que permite la categorización del sí mismo. Los esquemas sociales son aquellos relacionados con el conocimiento que tenemos sobre las personas que pertenecen a determinados grupos o categorías sociales. El género es un esquema, puesto que sirve para la categorización social de los individuos (Sherif, 1982).

- 3) *Aproximaciones de identidad social* que consideran el género como la pertenencia a un grupo social y con una identidad colectiva.
- 4) *Aproximaciones autoconstructivas*, las cuales consideran que los autoconceptos de ser hombres y mujeres difieren en contenido, estructura y función. Estos autores según (Rocha, 2009) consideran que existe una confusión entre el aspecto social y el aspecto psicológico, ya que para algunos teóricos la identidad se enmarcaría en los significados que son otorgados a hombres y a mujeres, en tanto para otros, la identidad se conformaría a partir del proceso con el cual hombres y mujeres se definen a sí mismos.

Martínez Quintana alude a que las diferencias psicológicas entre hombres y mujeres reflejan la influencia de la cultura y se aprende dentro de cada cultura según los modelos y significados asociados al género. Por esa razón, se cuestiona el que las diferencias psicológicas observadas se deban a diferencias en aptitudes y no a distintas experiencias condicionadas por el género. La comparación entre culturas demuestra que las diferencias entre hombres y mujeres no se mantienen estables a través de las culturas, como sería de esperar si la influencia de lo biológico fuera determinante, como mantiene el esencialismo, sino que cambian de una cultura a otra y dentro de una cultura a través del tiempo. El comportarse como hombre o como mujer no está sólo determinado por la anatomía, es una construcción biológica y cultural. Por esa razón, como sostiene Martínez, la identidad de género, lo que se considera femenino o masculino, como ya se ha dicho, varía enormemente de una cultura a otra. Por ejemplo, el ser femenina en una cultura occidental desarrollada puede significar el destacar los atractivos físicos, ser asertiva y auto-suficiente económicamente, mientras que en otra cultura el ser femenina implica ocultar el físico, no rechistar, y no trabajar nada más que en casa. Evidentemente la biología no marca esas diferencias (Martínez Quintana, 2006: 294-295).

Otros autores hicieron aportaciones importantes en la comprensión de la construcción de género, por ejemplo, Money y Ehrhardt (1972) indican que dicha identidad se define como la igualdad a sí mismo, a la unidad y a la persistencia de la propia individualidad como varón, como mujer o ambivalente. Bajo esta postura, apoyada por (Rocha, 2009) la identidad se refiere a cuanto una persona dice y hace para

indicar a los demás o a sí misma, el grado en que es varón o mujer. Así pues, la relación entre la identidad y el rol de género es muy estrecha debido a que la identidad de género se convierte en última instancia en la experiencia personal del rol de género y éste último constituye la expresión pública de la identidad.

Identificamos a los individuos como pertenecientes a una categoría o grupo social porque comparten rasgos socialmente significativos. La clasificación social nos es útil porque permite relacionarse con los demás de forma eficaz en un gran número de ocasiones. El proceso de categorización social lleva aparejado el exagerar las similitudes entre los miembros de un grupo (intragrupo) y las diferencias entre miembros de diferentes grupos (intergrupo). A partir de ese proceso de diferenciación grupal se desarrolla la base de la estereotipia, el prejuicio y la discriminación. (Martínez Quintana, 2006: 28)

Así, los conceptos que dan cuenta de estas construcciones serían los llamados estereotipos sociales, que son generalizaciones sobre personas que se han derivado de su pertenencia a un determinado grupo o categoría social. Tajfel (1981), define los estereotipos como imágenes mentales muy simplificadas sobre personas o grupos que son compartidas, en sus características fundamentales, por un gran número de personas. Para ello, como refiere dicho autor, es fundamental considerar el consenso social y cultural para comprender los procesos psicosociales en los que se sostiene el funcionamiento de los estereotipos.

Otros estereotipos más específicos, los de género, se adquieren a lo largo del proceso de socialización de género, donde se aprenden los tipos de comportamientos, valores, intereses, emociones y cualidades psicológicas cuáles son considerados socialmente adecuados para hombres y cuáles para mujeres. Esta misma idea la recogen en su definición de estereotipos de género, Rosenkrantz y cols. (1968: 287): “creencias consensuadas sobre las diferentes características de hombres y mujeres en nuestra sociedad”. Decir también que para Martínez Quintana (2006: 282-284), los estereotipos de género son un subtipo de los estereotipos sociales en general. Su contenido y funcionamiento para él deriva de un proceso colectivo y cultural. Y esencialmente tienen dos características los estereotipos de género, la primera, es que establecen una dicotomía entre lo femenino y lo masculino, de tal modo que las características que definen a uno y otro concepto además de ser diferentes son antagónicas. O sea, lo que es

femenino no es masculino y viceversa. Y la segunda, es que siempre se construyen los estereotipos de género en comparación entre sexos, dentro de un mismo contexto. Es decir, servirían para distinguir, por ejemplo, a los hombres de las mujeres cuando se habla en general o a la mujer policía del hombre policía por ejemplo. Según Deaux y Lewis (1984) esta clase de estereotipos abarcan distintas facetas del ser humano: rasgos de personalidad, ocupaciones, roles y apariencia física. En todas estas facetas se identifica la estereotipia de género, o sea, versiones que se consideran típicamente femeninas y otras típicamente masculinas (Martínez Quintana, 2006).

En este sentido, resulta muy ilustrativo reconocer que los estereotipos de varón y de mujer son objetos culturales. Mirado de este modo, la Mujer o el Varón (con mayúsculas) son objetos simbólicos, constelaciones de imágenes, que remiten en cada cultura a la infinidad de usos pasados, actuales y venideros de los términos "mujer" y "varón". Los estereotipos de género no muestran la esencia masculina o femenina, sino que son resultado de la historia de cada tradición cultural. Por este motivo, tienen un especial interés la investigación que se desarrollaron en estos últimos tiempos en psicología cognitiva acerca de los sistemas de creencias que conforman la categorización sexual en géneros (Eckes, 1994).

Resulta también acertado, tal y como sostiene Nubiola, considerar que en los estereotipos heredados hay elementos valiosos que nos dan a conocer parte de la verdad sobre la diferenciación sexual humana. Frente al constructivismo feminista que ha entendido continuamente el lenguaje humano como un sistema simbólico eminentemente patriarcal, hecho por varones y enseñado por mujeres para perpetuar el dominio de los unos sobre las otras, cabe también entender que la razón humana al reflexionar sobre la irreductibilidad de los géneros y sobre los roles históricamente asociados a cada uno, está progresando en la comprensión de la verdad sobre el ser humano y sobre las condiciones efectivas del ser varón y del ser mujer (Nubiola, 2000)

Afirma Patrizia Violi: *"El lenguaje no es neutro, no sólo porque quien habla deja en su discurso huellas de su propia enunciación, revelando así su presencia subjetiva, sino también porque la lengua inscribe y simboliza en el interior de su misma estructura la diferencia sexual, de forma ya jerarquizada y orientada"* (Violi, 1991: 36). Un dato común a muchos idiomas es la absorción de lo femenino por parte de lo masculino cuando se desconoce el sexo del referente, que ha llevado a considerar

habitualmente el término masculino como básico o genérico desde un punto de vista gramatical mientras que se ha atribuido a la forma femenina la condición de transformación derivada y secundaria.

Así pues concebir el lenguaje como un simple instrumento neutro llevaría a desatender algunos de sus rasgos más característicos como medio de expresión de una subjetividad, de comunicación entre personas concretas, de conservación de un legado cultural y de unos usos y tradiciones que el hablante considera propios y constitutivos de su identidad. En este sentido, resulta más fecundo heurísticamente concebir el lenguaje como una conducta intrínsecamente humana que, por así decir, refleja "mejor que nada lo que de verdad está en nosotros" (Demonte, 1991: 281).

Cada lengua incorpora en su utilización los estereotipos de género de la cultura correspondiente. Si en una cultura los estereotipos históricos y sociales de "varón" y "mujer" son sexistas el empleo de esos registros será, de ordinario, también sexista. Victoria Camps escribía: *"Nuestro pensamiento y nuestro lenguaje ha sido hecho por hombres a su imagen y necesidades, sin duda. No es posible, por otra parte, desechar ese lenguaje y escoger otro, porque no hay otro, ése es también el nuestro"* (Camps, 1990: 145).

En el uso que le damos al lenguaje se relacionan estrechamente tanto nuestro mundo como nuestro pensamiento, y en ambos toda la tradición de nuestra cultura, la variedad de interpretaciones a las que nuestras palabras nos remiten independientemente de nuestra voluntad. El argumento de que el lenguaje ha sido hecho por varones es apelar a una teoría de la conspiración que sobrevalora su poder y su capacidad de percatarse del valor dominador del lenguaje (Gatens, 1991). Por el contrario, el análisis de la enseñanza casi universal de las lenguas por parte de mujeres a niños y niñas muestra la complejidad del fenómeno y la debilidad del argumento de la teoría de la conspiración anterior (Lakoff, 1981). De acuerdo con Hare-Mustin y Marecek (1994) el género es una construcción del lenguaje, la historia y la cultura concreta en un tiempo y en un lugar específico. Por tanto, dentro de un mismo contexto cultural pueden coexistir distintas construcciones de género (Barberá, 1998).

## 2.5. CRONOLOGIA HISTÓRICA DE LOS MOVIMIENTOS FEMINISTAS GLOBALES

### 2.5.1 Raíces del feminismo

El feminismo es a la vez una militancia social y política, y una práctica cotidiana. Por estas razones, el movimiento feminista está caracterizado sobre todo por su diversidad, así que es mejor hablar de feminismos. Al ser un movimiento social, y no un partido político, le ha permitido funcionar de una manera muy abierta y lograr juntar bajo reivindicaciones, a mujeres que desde otras perspectivas podrían tener discrepancias ideológicas (de Miguel Álvarez, 2006: 16).

Podemos hallar las raíces del feminismo a partir de la Revolución francesa. Dos de los trabajos pioneros sobre el tema se ubican en esta época, encontraremos algunas figuras importantes para el feminismo como Olympe de Gouges, quien redactó la *Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana* en 1791, basándose en la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, el más importante documento constitucional de la Revolución francesa. Y a Mary Wollstonecraft que escribirá la *Vindicación de los derechos de la mujer y la ciudadana* (1792) en (Gamba, 2008: 2). Aunque si escarbamos un poco más la raíz histórica del concepto <<género>> podría encontrarse en una de las obras de Poulain de la Barre, un autor del siglo XVII que publicó en 1673 un libro bajo el título *De l' égalité des deux sexes* en el que subrayaba que la desigualdad social entre hombres y mujeres no era consecuencia de la naturaleza sino que estaba directamente ligada a factores culturales. Personalidades como Olimpe de Gouges retomaron esta idea en la ilustración, luchando contra la creencia en la inferioridad <<natural>> de las mujeres. Asimismo, la británica Mary Wollstonecraft criticó duramente a Jean-Jacques Rousseau por considerar <<naturales>> los roles asignados culturalmente a las mujeres, etiquetados de <<femeninos>> (Martín Casares, 2006: 37).

En el año 1775, en los Estados Unidos, Abigail Adam hizo una petición por carta a su esposo, John Adam, para que mejorara la situación de las mujeres, pues se iba a convertir en el segundo presidente del país: <<Desearía que recordaras a las Damas, y que fueses más beneficioso y generoso con ellas que tus predecesores [...] Recuerda que



todos los hombres serían tiranos si pudiesen>> (Rossi y Calderwood, 1973). Pero la realidad es que la gestación del concepto de género como instrumento operativo de análisis científico es una consecución del siglo XX. Simone de Beauvoir y Margaret Mead fueron figuras clave en el surgimiento de la categoría analítica género, pero su desarrollo teórico se debe a las investigadoras feministas de las tres últimas décadas (Martín Casares, 2006: 38).

### **2.5.2. Primera ola del feminismo global**

El primer feminismo se inicia a mediados del siglo XIX para extenderse después de la primera guerra mundial, en torno a los años 1920 ó 1930. Esta etapa es conocida con el nombre de Sufragismo por la aspiración al voto de sus seguidoras, hasta entonces ventaja exclusiva de los hombres (Gil Galvan, 2005: 50). Algunas de sus representantes Millicent Fawcett, Emmeline Pankhurst en Inglaterra; Susan B. Anthony, Lucy Stone, Elisabeth Cady Stanton en Estados Unidos; Clara Campoamor en España; Berta Lutz en Brasil (Mayorga, 2007: 90). Ellas reclamarán los derechos civiles para las mujeres, sobre todo el derecho al voto. Serán por lo general mujeres burguesas, aunque también participarán de la clase obrera. Estas mujeres llevarán a cabo numerosas y contundentes movilizaciones sociales, y poco a poco se irá concediendo el voto a las mujeres en la mayoría de países europeos (García Martínez, 2013). Durante varias décadas después de 1920, los movimientos feministas en el Reino Unido y en el resto de los países entraron en decadencia. En parte, la razón fue el logro mismo del derecho a votar, que se alcanzó en la mayoría de los países occidentales por esas fechas, como ya se dijo anteriormente.

### **2.5.3. Segunda ola del feminismo global**

En los años sesenta surgirá la llamada segunda ola del feminismo en EE.UU. y Europa. Esta segunda ola o fase con carácter más radical, tenía como meta alentar a las mujeres a liberarse del hogar. Y será en esta etapa, al parecer vacía de movimientos feministas, en la que se ubicará la obra, *El segundo sexo* de Simone de Beauvoir en 1949, que iniciará el feminismo posterior. Y también se escribirá en esta época otra obra muy importante de la estadounidense Betty Friedan *La mística de la feminidad*

publicada en 1963. María Luisa Femenías afirma que *El segundo sexo* vuelve a cuestionar la situación de la mujer en los países occidentales. Esta situación se volvió a examinar una vez más porque los logros no fueron suficientes; Femenías (2000:14) lo plantea como “el cierre del feminismo de preguerra y el futuro del feminismo a partir de la postguerra”. En esta etapa se planteará una transformación social de las relaciones (Gamba, 2008: 3). No sólo se pedía conseguir la igualdad con la ampliación de derechos civiles, sino que se exigía ir más allá y cambiar la estructura social, tal como Beauvoir preconizaba en *El segundo sexo*. Además, en esta etapa se va a reivindicar el placer sexual de las mujeres y el derecho a la elección sexual, y también se va a cuestionar la maternidad como la única finalidad para las mujeres, temas que aparecen en *El segundo sexo* (García Martínez, 2013).

Este segundo feminismo se agrupa en dos formas o tendencias condicionadas por ideologías: la liberal y la socialista, localizadas en torno a los dos puntos geográficos donde se originó el feminismo: Estados Unidos y Europa. Ambas formas se presentan de forma gradual, es decir, desde el reformismo más moderado al maximalismo más radical (Valcárcel, 2000).

La liberal, de origen estadounidense de tendencias más moderadas y apolíticas, ya que su ámbito de actuación en las mejoras de la condición femenina, se centró fundamentalmente en las asociaciones intermedias, de origen privado y no tanto en modificar las leyes de los Estados.

La postura socialista, originada en Europa, adquirió desde el principio una marcada inclinación política y radical. La propuesta de esta tendencia planteó algunos problemas, ya que tenía como fin una promoción sectorial de la mujer y militar en unos determinados partidos políticos. (Gil Galván, 2005: 51).

Beauvoir es definida por Femenías (2000: 25) como una «madre», ya que se convertirá en la precursora de todos los feminismos que tienen lugar en la segunda mitad del siglo XX. Una nueva corriente nacida en los años setenta, el feminismo de la diferencia, empezará a elaborar una serie de discursos teóricos reivindicando la existencia de valores femeninos distintos a los masculinos. Este feminismo adoptará el nombre de feminismo de la diferencia, oponiéndose al feminismo existente, el de la igualdad.

El postulado fundamental del feminismo de la igualdad sostuvo que las diferencias genéricas entre hombres y mujeres han sido construcciones sociales que crean desigualdades y jerarquías. Así las diferencias estereotipadas que son asignadas a mujeres y hombres no eran más que mecanismos del patriarcado para justificarse y mantener a las mujeres fuera de los espacios de poder ejercido por los hombres, por tanto eran las bases fundamentales para el sexismo (Curiel, 2009: 3). Las estrategias fundamentales del feminismo de la igualdad fueron y aún lo son entrar a los espacios de poder público, la negociación, el cambio de leyes, entrar a la normativa del mundo androcéntrico bajo el supuesto de que con ello se minimizarían las diferencias de género (Amorós, 1990: 56).

Entre tanto surge el feminismo de la diferencia haciendo una crítica importante al feminismo de la igualdad en haberle dado el triunfo al paradigma masculino en tanto se rige bajo las mismas normas y reglas. Su postulado fundamental lo fue la afirmación de la diferencia creando la cultura de la “feminidad” (Sendon, 2002: 22). En ese orden reivindicaron las diferencias genéricas, pues sostuvieron que asumir la igualdad como principio era negar la diferencia sexual femenina en beneficio de un sujeto que se pretende universal: el masculino. Una de las críticas más contundentes que hace el feminismo de la igualdad al feminismo de la diferencia es el retorno al esencialismo biologicista y la idealización de la feminidad de las mujeres (Curiel, 2009: 4). El feminismo de la diferencia quiere re-significar el sentido peyorativo que se le ha dado a la diferencia femenina, y darle un valor positivo para sus posturas teóricas. El feminismo de la diferencia tacha al feminismo de la igualdad de reformista por demandar la equiparación de derechos entre hombres y mujeres (Posada Kubissa, 2005b: 294; 2006: 109-111).

El feminismo de esta segunda ola planteó discusiones que han impactado fuertemente en la sociedad y la cultura, y que todavía son actuales en las discusiones acerca de las mujeres y el género. Uno de esos nombres es el de Kate Millett, en su obra “*Política Sexual*” (1970), analiza cómo el poder y la dominación se relacionan con la actividad sexual y expone los aspectos ideológicos, biológicos, sociológicos, psicológicos y económicos de lo que llamó política sexual, es decir, presenta el patriarcado como institución política (Mayorga, 2007: 90-91)

#### **2.5.4. Tercera ola del feminismo global**

El tercer feminismo, también llamado neofeminismo, surge a partir de mediados de la década de los 80 del siglo XX. Tiene su punto de partida en los presupuestos de la posmodernidad, ya que nos encontramos sumergidos en un mundo distinto, con problemas distintos y para el que hay que buscar soluciones nuevas. En esta ola surgirán los Estudios de Género, y por tanto será una época en la que tendrá lugar la producción teórica feminista más importante. Una vez conseguida la igualdad legal, los estudios se centrarán en explicar por qué esta igualdad legal no se corresponde con la igualdad en la vida cotidiana (Gamba, 2008: 5; Reverter, 2012: 16-17).

El nuevo feminismo, exige un tratamiento distinto del tema de la mujer, a saber: más incluyente que excluyente; de espíritu abierto en vez de dogmático; rechazo a la progresiva masculinización de la mujer, que otorgue prioridad a los problemas de compatibilidad entre vida familiar y laboral. En resumen, este neofeminismo se caracteriza especialmente por: 1) La reafirmación de la identidad femenina más que por persistir en la diferencia entre los sexos, es decir, la defensa de los valores considerados propiamente femeninos. 2) La superación de los antiguos planteamientos. 3) Defender la igualdad de derechos dentro de la diferencia natural existente entre hombre y mujer. 4) Necesidad de reclamar la igualdad como destacar la diferencia, insistir en la identidad y a la vez resaltar la polaridad (Gil Galván, 2005).

Estas son a grosso modo las distintas olas, etapas o fases del movimiento feminista a nivel general a lo largo del tiempo. Pero hay que decir que este movimiento perseguía y persigue unos objetivos, que para Bel (1998) se resumen en dos grandes apartados:

A). La Revolución sexual, o cambio sustancial en la identidad femenina (disociación entre sexo y la procreación).

B). La Revolución Social, o transformación del rol social de la mujer (igualdad de derechos con el hombre, “autorrealización” femenina).

Y estos dos grandes objetivos a su vez se concretan en cinco puntos analizados por Navarro (1984)

***1) La denuncia insistente de la supuesta condición de inferioridad a la que la historia y la cultura occidental han reducido a la mujer:*** Esta denuncia se plantea como un

principio esencial, que va a convenir la orientación de una serie de estudios antropológicos, sociológicos, psicológicos e históricos. La mujer habría representado en todas las épocas ante el hombre –según este supuesto- un papel de mito (diosa, musa) o de esclava (proveedora, objeto sexual). Hombre dominador, sociedad patriarcal y capitalismo, se habrían aliado contra la mujer.

**2) *La igualdad con el hombre:*** Dado que la mujer ha sido discriminada, este segundo objetivo persigue la equivalencia con el hombre. Tener iguales oportunidades quiere decir recibir un trato similar desde el punto de vista de la acción: ante la ley, la educación y el empleo.

Para alcanzar la igualdad de los sexos existen dos posturas: una, la autarquía femenina: las más radicales tratarían de prescindir del hombre en lo posible, incluso hasta en el plano de la fecundación. Dos, las más moderadas reconocían las ventajas de la colaboración entre los sexos, y la necesidad de que ambos obraran conjuntamente en la sociedad y en la familia.

**3) *La libre disposición del propio cuerpo:*** Este objetivo postula la disgregación entre la sexualidad y procreación. Se incluye dentro de la equiparación al hombre, que está impedido por su propia biología para procrear. Tampoco es una acción exclusiva del feminismo: es uno más de los preceptos básicos individualistas de la modernidad, y está asumido por un porcentaje bastante alto de mujeres, a juzgar por el avanzado descenso de las tasas de natalidad.

**4) *Reclutamiento y propaganda:*** Se trata de “concienciar” a la mujer sobre su situación oprimida, así como de extender esta misma “concienciación” a toda la sociedad. Los medios más aptos que se plantean para conseguir esta meta y eliminar estas posturas son la propaganda y la educación: hay que convencer a las mujeres de que son seres explotados por razón de sexo.

**5) *La destrucción del sistema de valores de la “clase dominante” y sus estructuras:*** Este último objetivo parte de la premisa de que existe una estrecha relación entre feminismo y política. Entre las estructuras a eliminar o transformar se encuentra, con carácter preferente, la familia. Se propone a la mujer un cambio radical: abandonan sus

modos convencionales de entrega a la familia y optar por su “autorrealización” a nivel individual (Bel, 1984: 55-60).

En conclusión, el movimiento feminista actual se diversifica en modelos de feminismo que pueden animar a la mayoría de mujeres, a lo que Renau (2000) llama un feminismo de mayorías. Así, los feminismos responden en términos generales a proyectos comunes: a un intento de que la mujer recupere personalidad sin necesidad de asemejarse al varón, es decir, salvaguardar las diferencias que son las que confieren identidad; a un acceso igualitario a los bienes sociales (Gil Galván, 2005: 53-54)

## **CAPÍTULO III**

### **3. LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL Y POLICIAL**

#### **3.1. El estado global de la cuestión laboral femenina**

Como ya se vio en el marco teórico, a lo largo de la historia fueron multitud de mujeres las que a través de los diferentes Movimientos Feministas, lucharon y luchan por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que ésta sea llevada a todas los ámbitos sociales. Es a partir de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, donde se reconocieron las estrategias de la perspectiva de género a todos los niveles y políticas. Posteriormente, se fue profundizando en las sucesivas Asambleas de la organización celebradas en Nueva York en los siguientes años, 2000, 2005, y la Sesión Especial celebrada en marzo de 2010, donde se revisaron y evaluaron los resultados de la Plataforma de Acción de Beijing. Uno de los objetivos, el de la conciliación de la vida laboral y familiar, ha ido evolucionando desde los enfoques centrados en los permisos dentro del mundo laboral al de la igualdad efectiva de oportunidades para favorecer un reparto más equilibrado de los roles de pareja a través del concepto de corresponsabilidad. Todas estas estrategias se han ido integrando a las políticas comunitarias para promover la igualdad entre mujeres y hombres, y ha sido desde las sucesivas Estrategias Marco comunitarias de igualdad entre ambos sexos, tales como el Plan de trabajo de la Unión Europea para la igualdad de mujeres y hombres de 2006-2010, así como la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, cuyo desarrollo corresponde a cada uno de los Estados miembros europeos (Cobler, 2014: 110).

Según el Consejo Económico y Social de España (2012) la Directiva 2002/73/CE<sup>28</sup> fue integrada al ordenamiento jurídico español con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, más conocida como y en adelante (LOI). Esta ley hace una fuerte apuesta por promover la igualdad real entre mujeres y hombres, siendo lo realmente novedoso en ella el intentar prevenir las conductas discriminatorias, orientándose hacia la remoción de los obstáculos y

---

<sup>28</sup> La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que hace referencia a las condiciones de trabajo, modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad efectiva. Con lo que para su consecución la LOI asume la llamada “*Estrategia dual*” en materia de igualdad, por un lado, refuerza la introducción del principio de igualdad entre mujeres y hombres de un modo transversal en el ordenamiento jurídico español y en los diferentes ámbitos de las políticas públicas, para lo que establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente dicho principio. Y por otro lado, establece un marco general para la adopción de las llamadas “*acciones positivas*”, a fin de corregir las discriminaciones que son resultado de prácticas o sistemas sociales, como parte del mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica en relación a los hombres, no subsanables por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. En resumen, la LOI justifica la necesidad de nuevos instrumentos jurídicos para alcanzar la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres, y para ello se apoya en la idea de que esto es todavía una tarea pendiente o inacabada, como lo evidencia la persistencia de problemas entre los que se encuentran diferentes formas de discriminación, por ejemplo: la violencia de género, el mayor desempleo femenino o los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Por lo que la LOI contempla principios generales de actuación y una serie de medidas concretas de carácter integral, elevándolas a rango legal y que están planteadas en distintos marcos de actuación (CES España, 2012).

La Comisión Europea refleja que las mujeres en la UE<sup>29</sup> ganan todavía hoy un 17,5% menos de media que los hombres, por lo que aún hoy en 2015, no se cumple lo firmado hace algo más de medio siglo en el Tratado de Roma, en el que se decía que << *a igual trabajo, igual sueldo para mujeres y hombres*>>. En la actualidad cada vez más las mujeres piensan en una trayectoria profesional plena, aunque se encuentren con obstáculos tales como el “*techo de cristal*”, término que se acuñó en la década de los años setenta para designar la barrera invisible, apoyada en actitudes discriminatorias y prejuicios de género, que dificulta el acceso de las mujeres a los puestos directivos en las organizaciones y en las empresas y que les impide seguir avanzando para alcanzar sus metas profesionales. Y en demasiadas ocasiones los caminos profesionales de

---

<sup>29</sup> Unión Europea es una comunidad política de derecho constituida en régimen sui generis de organización internacional nacida para propiciar y acoger la integración y gobernanza en común de los Estados y los pueblos de Europa. Está compuesta por veintiocho Estados europeos y fue establecida con la entrada en vigor del Tratado de la Unión Europea (TUE), el 1 de noviembre de 1993.



ambos sexos empiezan con planteamientos diferentes al darse por hecho que las mujeres asumen un porcentaje mayor de las responsabilidades familiares que los hombres. Por eso, a pesar de que la incorporación de la mujer al empleo sigue creciendo en todo el mundo, la desigualdad salarial, los contratos parciales y el desigual reparto de tareas son todavía un obstáculo para alcanzar una situación de justicia laboral (Comisión Europea, 2014). Algunos datos sobre el mercado laboral femenino en el mundo reflejado en Cobler (2014) dejan al descubierto que la tasa de empleo de las mujeres con hijos dependientes es sólo de un 62,4 % frente al 91,4 % de los hombres con hijos. Más de tres cuartas partes de las trabajadoras a tiempo parcial son mujeres (76,5 %). Las causas son el cuidado de hijos, mayores o personas enfermas (para el 45% de las contratadas en esta modalidad) y el no encontrar un trabajo a jornada completa (para un 24%). Por otro lado, las mujeres ostentan el 4,6% de los puestos de dirección general en las quinientas empresas más importantes incluidas en la lista 2013 de la revista *Fortune*<sup>30</sup>. La primera que encontramos en la lista es Mary Barra, de Corporate Officers CEO de General Motors, en el 7º puesto. Y para concluir, uno de los grandes obstáculos de la mujer para su desarrollo profesional, y, sobre todo, para asumir puestos directivos en las empresas, es la llamada «*doble jornada*». Es decir, el trabajo no remunerado que se realiza en casa cuidando a los niños, mayores o enfermos, organizando la vida familiar y realizando las tareas domésticas. En la Unión Europea, sólo el 3% de las familias comparten igualitariamente las tareas domésticas, según la Encuesta de Usos del Tiempo. En España, las mujeres dedican de media tres horas más que los hombres a tareas relacionadas con el hogar y la familia (INE<sup>31</sup>, 2009-2010).

---

<sup>30</sup> Fortune revista global de negocios publicada por Time Inc. y fundada por Henry Luce in 1930. La revista es especialmente conocida por su ranking anual de compañías por ganancias.

<sup>31</sup> El Instituto Nacional de Estadística (INE) es un organismo autónomo de España encargado de la coordinación general de los servicios estadísticos de la Administración General del Estado y la vigilancia, control y supervisión de los procedimientos técnicos de los mismos. Entre los trabajos que realiza, destacan las estadísticas sobre la demografía, economía, y sociedad españolas. A través de la página web oficial se pueden seguir todas las actualizaciones de los distintos campos de estudio.

### 3.2. Mujeres policía. Los inicios

En las últimas décadas nuestro país ha sufrido un rápido proceso de cambio en multitud de órdenes. Para Olga Salido fue especialmente intenso el vivido en las estructuras productivas y de empleo, que afectaron a su vez, de manera importante, las pautas tradicionales de integración social de la mujer. Con la expansión sufrida en los servicios se vio propiciada la actividad extradoméstica de la mujer y, además, se facilitó un importante cambio en las pautas de segregación ocupacional dentro de la estructura de empleo. En general, el cambio impulsó la integración de las mujeres dentro de las ocupaciones y las ramas de actividad de mayor cualificación y, especialmente, dentro de algunas profesiones tradicionalmente estereotipadas como “*masculinas*” (Salido, 2001: 253). Cuando se inició la incorporación de mujeres en las plantillas de policía se veía como una presencia anómala, máxime cuando los valores que se exaltan desde esta profesión son los de masculinidad de sus miembros. Esto ha llevado a dificultar el sistema de selección, contratación y participación de la mujer.

Los dos grandes modelos de contratación diseñados para permitir la participación profesional de la mujer en las plantillas policiales desde el siglo XIX, por un lado, contratación eventual, y por otro, contratación en cuerpos especiales femeninos, defendieron una conciliación con el modelo patriarcal de dicha presencia considerando que la participación de la mujer “*como policía*” era como algo eventual, especial o subsidiario frente a la actividad general realizada por un Cuerpo de Policía constituido “*solo para hombres*” (Brown, 1996; Price, 1996). En la década de 1970, según Figueroa-Saavedra se logra, gracias a la presión ejercida por los movimientos sociales, asociaciones profesionales y por la sensibilidad política manifestada en los foros internacionales y las reformas legislativas de cada país, la posibilidad de sustituir los modelos de incorporación de carácter temporal, excepcional y segregado por unos modelos normalizadores y equitativos. La consecuencia fue la implantación del modelo de integración plena de la mujer en el Cuerpo General de Policía, optándose por un modelo de organización y relación laboral que rehúye la creación de cuerpos especiales femeninos, lo que se reflejó en la transformación de los reglamentos y la regulación laboral de los cuerpos policiales (Figueroa-Saavedra, 2008: 155-156). Esta tendencia integradora se dio inicialmente en Estados Unidos en 1972 y en Gran Bretaña en 1973, a pesar de la oposición de los órganos colegiados (Brown, 1996). En la década de 1980

se sumaron la totalidad de países integrantes de la Unión Europea (Hazenbergh y Ormiston, 1995), y ya en la década de 1990 este modelo se impuso predominantemente en la esfera internacional, aunque con excepciones, pues en gran parte de los países islámicos y América Latina se mantienen en la constitución de cuerpos especiales femeninos.

En el año 1972, Ahern, J F, en su obra *Police in Trouble*, apunta la necesidad de incorporar mujeres a las plantillas de policía. Este hecho se fue asumiendo en mayor o menor medida, dependiendo de los países, con diferentes resultados, aunque en todos ellos muy por debajo del ritmo de integración masculino a cualquiera de los campos policiales que tomáramos como referente. En el caso de nuestro país, España, es con la llegada de la democracia, y la entrada en vigor de nuestra Constitución de 1978, donde se sientan las bases de la igualdad, y es a través de su artículo 14, donde se reconoce que:

*"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*

Este artículo aboga por la integración de la mujer (y otros grupos sociales) en los distintos campos: social, cultural, económico y laboral, aunque casi cuatro décadas después de la entrada de la democracia, esa igualdad legal, reconocida en la norma suprema, no tiene su reflejo en la práctica real, al menos, en lo que a la integración de las mujeres en las diferentes policías se refiere. Es en el año 1986 con la entrada en vigor de la ley Orgánica 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en adelante, (LOFCS), donde ya se recogen de una manera explícita las competencias de los diferentes cuerpos policiales que constituyen el modelo policial español, el cual viene marcado, principalmente, por la división territorial y administrativa de nuestro país, a saber: estatal, regional y local. El primero, el estatal, compuesto por el Cuerpo Nacional

de Policía (CNP<sup>32</sup>) y la Guardia Civil (GC<sup>33</sup>) con ámbito competencial en todo el Estado. El regional, encarnado por las policías autonómicas, cuyos máximos exponentes son Mossos de Escuadra, Ertzaintza y Foral de Navarra, aunque también existen unidades del CNP, adscritas a algunas regiones, que hacen las veces de policías autónomas, cuya demarcación territorial, como su propio nombre indica, es la comunidad autónoma. Y por último, el ámbito local, en las que desempeñan sus labores las Policías Locales (antes Municipales), siendo el municipio su lugar de referencia.

Las diferentes Policías Municipales de algunas de las principales ciudades españolas nacieron de las necesidades del momento. La mujer se ha ido incorporando paulatinamente en el mercado laboral. Sin embargo, el acceso de las mujeres en la Policía Local en España se dio hace poco más de cuarenta años, cuando ya muchos de los cuerpos policiales han celebrado los ciento cincuenta años de su nacimiento, aunque en honor a la verdad la entrada de mujeres en la policía local fue en el caso de algunas ciudades españolas anterior a la entrada de ellas en los cuerpos de policía estatales, es decir, en 1984 se producirá la primera incorporación de mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía (CNP) y en 1988 lo harían a su vez en el Ejército y en la Guardia Civil. La ciudad pionera en cuanto a la integración de las mujeres en la Policía Municipal en nuestro país fue Córdoba. Siendo bajo el mandato de Guzmán Reina, alcalde de la ciudad en aquel momento, el que propició que el 25 de mayo de 1970 se incorporaran las primeras nueve candidatas al servicio de policía. Esta medida fue tomada con división de opiniones, como era de esperar. Pues lo que algunos veían como un signo de modernidad, otros lo interpretaban como una intromisión de las mujeres en labores históricamente masculinas. La incorporación de las primeras mujeres al Cuerpo de la Policía Municipal de Valencia se produjo el 3 de agosto de 1981, en esta promoción

---

<sup>32</sup> El Cuerpo Nacional de Policía (CNP), también conocido como Policía Nacional, es un instituto armado español de naturaleza civil, dependiente del Ministerio del Interior,[2] principal responsable de la vigilancia policial de zonas urbanas de más de 50 000 habitantes. Fue la necesidad de dotar a las ciudades españolas de una estructura de seguridad moderna, lo que determinó que en 1824, S.M. el Rey Fernando VII dictase la Real Cédula en la que se creaba la Policía General de Reino. Policía que, ya desde su origen, se pone a las órdenes de un magistrado con el título de Superintendente General

<sup>33</sup> La Guardia Civil, popularmente llamada la Benemérita, es el mayor cuerpo de seguridad pública de ámbito nacional en España. Fue fundada por el II Duque de Ahumada, el 13 de mayo de 1844. Es un instituto armado de naturaleza militar. La Guardia Civil opera en toda España, siendo el principal responsable de la seguridad pública en núcleos urbanos menores de 50 000 habitantes,

ingresaron ciento cincuenta guardias y veintinueve de ellos fueron mujeres. El acceso de las mujeres a la Policía Local de Valencia fue bastante complicado en aquel momento, pues las pruebas físicas, que puntuaban de 0 a 10, tenían idénticas marcas para ambos sexos, además, la altura mínima exigida a esas primera mujeres policía era de un metro con sesenta y cuatro centímetros, cuatro más que en la actualidad (web Policía Local de Valencia). En las otras dos ciudades de la Comunidad Valenciana, Castellón y Alicante, el ingreso de las mujeres a la Policía Local se produjo en el año 1981, el 3 de marzo en la primera de ellas y el 15 de ese mismo mes en la segunda. En esta Comunidad las mujeres desde su ingreso gozaron de unas condiciones laborales iguales a la de los hombres. Sin embargo, una década antes, las mujeres que ingresaron en otras ciudades de España no disfrutaron de tales condiciones, pues tuvieron que sufrir salarios inferiores al de sus compañeros hombres, así como, la prohibición de contraer matrimonio.

En sesión de 19 de febrero de 1907 fue aprobado el Dictamen de la Comisión de Gobernación que proponía la creación de la Guardia Urbana de Barcelona con dependencia directa del Ayuntamiento en su nombramiento y en la dirección de su gestión. La Guardia Urbana empezó a prestar servicio con una dotación de 25 guardias el día 8 de diciembre de 1907, Domingo J. Sanllehy era el alcalde de la ciudad. No fue hasta casi tres cuartos de siglo después, cuando el 1 de octubre de 1979 se graduó la primera promoción que incluía mujeres en la Guardia Urbana de Barcelona. La primera promoción contó con veinte mujeres y ciento veinticuatro hombres. Fueron agrupadas en una sola unidad y tuvieron asignadas unas funciones muy específicas. Un año después, 1980, con la descentralización del personal femenino y la entrada de una nueva promoción, la situación cambia (web Guardia Urbana de Barcelona).

La necesidad de crear la Policía Municipal en Madrid se genera cuando la ciudad sufre un importante crecimiento, aprobándose el Reglamento Orgánico de la Guardia Municipal de Madrid, en 1850. Desde esa fecha la <<Guardia Municipal>> irá sustituyendo a los Alguaciles y Porteros de Vara que desaparecerían paulatinamente. Es en el año 1972 cuando para propiciar la modernización del Cuerpo de Policía Municipal de Madrid, entre otros hechos, se abre la incorporación de las mujeres a su plantilla, creándose la llamada “*Quinta Agrupación Mixta de Circulación*” accediendo a ella un total de 52 mujeres, con sus propios mandos femeninos. Siendo en el año 1980 cuando

esta Agrupación se integra en la plantilla del cuerpo, esta vez ya sin distinción por razón de sexo (web Policía Municipal de Madrid).

### **3.3. La mujer policía local de la CAM en cifras**

Una vez que se comprobó cómo se fueron creando las antaño llamadas Policías Municipales de las principales ciudades españolas y, posteriormente, como se incorporaron lentamente a lo largo de los últimos 45 años las mujeres a sus plantillas, es decir, desde el último cuarto del siglo XX, necesitábamos saber, pues lo desconocíamos, cual era a la situación actual de la mujer policía local en la Comunidad de Madrid, y más concretamente, el número de éstas, los municipios que las albergaban y su escalafón dentro de las plantillas de policía. Todas estas cuestiones, que como ya explicamos en la exposición de motivos, pensábamos se recogían en estadísticas oficiales, lejos de esto, tuvimos que elaborar nosotros mismos las distintas tablas estadísticas, reflejando las cuestiones que necesitábamos para esta investigación. Ante la imposibilidad constatada y el temor de no poder encontrar los datos sobre el número de mujeres policía de las distintas localidades madrileñas, acudimos a comienzos del mes de marzo de 2013 al Oficial-jefe de la policía local de Arganda del Rey, éste se comprometió a ayudar en lo posible, por lo que desde mediados de ese mismo mes, se inicia una ardua y lenta labor, pues comenzamos a ponernos en contacto telefónico, unas veces, y a través de correo electrónico, otras, con las poblaciones que componen la CAM, de las que obtuvimos respuestas positivas, la mayor parte de las veces, y negativas a facilitar dichos datos, las menos. Estas gestiones duraron hasta el mes de julio de 2013, es decir, cuatro largos meses aproximadamente, pues las contestaciones iban llegando con cuentagotas hasta el Oficial-jefe, y éste a su vez, los reenviaba hasta nuestro correo electrónico. De este modo, poco a poco, se fueron confeccionando las tablas donde se reflejan las distintas localidades, clasificadas por el número de habitantes, número total de agentes y, además, segregado por sexos. Dando como resultado final a nuestras peticiones los siguientes datos: fueron preguntados los 179 municipios madrileños, solamente no nos respondieron a nuestra petición, 7 de ellos, el resto se distribuía de la siguiente manera, del total reseñado, existía policía local en 114 localidades, de estas solamente contaban con mujeres en sus plantillas en 83 de ellas, y no existía policía local en un total de 65 de los 179 municipios que conforman la CAM.

Este método resultó lento, pero, a la postre, seguro, pues los datos vinieron dados por las propias jefaturas de policía de cada Ayuntamiento madrileño. El resultado final fue el que se presenta en las tablas que se explican a continuación y que se encuentran también en el anexo nº 1. Donde se reflejan las poblaciones madrileñas con mujeres en sus plantillas de policía, dispuestos en municipios de mayor a menor número de habitantes y, por último, el resto de municipios sin mujeres policía en sus plantillas.

TABLA Nº 1

10 Municipios > de 100.000 habitantes

Año 2013

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	% Muj.
Madrid	3.265.038	6500	5700	<b>800</b>	<b>12,3</b>
Móstoles	205.015	360	336	<b>24</b>	<b>6,6</b>
Alcalá	203.686	252	230	<b>22</b>	<b>8,7</b>
Fuenlabrada	198.560	238	207	<b>31</b>	<b>13,0</b>
Leganés	186.552	234	213	<b>21</b>	<b>8,9</b>
Getafe	170.115	250	238	<b>12</b>	<b>4,8</b>
Alcorcón	168.523	266	245	<b>21</b>	<b>7,8</b>
Torrejón	122.589	237	207	<b>30</b>	<b>12,6</b>
Parla	121.995	156	153	<b>3</b>	<b>1,9</b>
Alcobendas	109.705	232	210	<b>22</b>	<b>9,4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4.751.778</b>	<b>8725</b>	<b>7739</b>	<b>986</b>	<b>11,3</b>

Fuente: elaboración propia.

Como se puede ver la primera de las tablas, contempla las poblaciones madrileñas con más de 100.000 habitantes, siendo un total de 10 municipios los que superan ese número, siendo el porcentaje de agente femeninas en los 10 mayores

municipios de la CAM el 11,3%. Aunque si se analizan los datos población por población, deja al descubierto una situación muy dispar de unas localidades a otras, pues en sus extremos tenemos al de mayor porcentaje, Fuenlabrada, 13%, y al lado opuesto, Parla, 1,9%. Como dato esclarecedor decir que 7 de esas 10 localidades se encuentran por debajo de su propia media, encontrándose por encima tan solo 3 de ellas. Esta tabla tiene una disparidad de porcentajes, que se mueven en una horquilla de 11,1 puntos porcentuales entre un extremo y otro.

TABLA N° 2

10 Municipios > 50.000 y < 100.000 habitantes

Año 2013

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	% Muj.
Coslada	91.861	148	141	<b>7</b>	<b>4,7</b>
Las Rozas	89.151	146	141	<b>5</b>	<b>3,4</b>
Pozuelo	82.916	185	173	<b>12</b>	<b>6,4</b>
S. S. Reyes	79.825	150	138	<b>12</b>	<b>8,0</b>
Rivas	72.896	126	113	<b>13</b>	<b>10,3</b>
Majadahonda	70.076	135	129	<b>6</b>	<b>4,4</b>
Valdemoro	68.418	98	93	<b>5</b>	<b>5,1</b>
C. Villalba	60.998	105	99	<b>6</b>	<b>5,7</b>
Aranjuez	55.755	97	89	<b>8</b>	<b>8,2</b>
Arganda	54.220	102	90	<b>12</b>	<b>11,7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>726.116</b>	<b>1292</b>	<b>1206</b>	<b>86</b>	<b>6,6</b>

Fuente: elaboración propia

La segunda tabla contiene las 10 poblaciones existente en la Comunidad madrileña, con más de 50.000 y menos de 100.000 habitantes, teniendo un porcentaje de



mujeres en sus plantillas del 6,6%, muy por debajo del anterior, encontrándose en el extremo mayor, Arganda con un 11,7% y en el menor, Las Rozas, 3,4%, hallándose 4 de estas 10 poblaciones por encima de la media y 6 por debajo del ínfimo porcentaje medio de ellas. Esta tabla tiene una disparidad de porcentajes, que se mueven en una horquilla de 8,3 puntos porcentuales entre un extremo y otro, sensiblemente más baja que la tabla anterior. Lo más destacable en esta tabla, en comparación con la de los municipios de más de 100.000 habitantes, es que la diferencia porcentual entre ambas (11,3% la primera y 6,6 esta segunda) es de casi 5 puntos porcentuales de una a la otra, es decir, que el número medio de agentes femeninos, en las plantillas de menos de 100.000 y más de 50.000, es sensiblemente menor.

TABLA N° 3

12 Municipios > 20.000 y < 50.000 habitantes

Año 2013

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	% Muj.
Boadilla	46.151	82	75	<b>7</b>	<b>8,5</b>
Pinto	45.643	85	80	<b>5</b>	<b>5,8</b>
Colmenar V.	45.486	79	73	<b>6</b>	<b>7,5</b>
S. Fernando	41.380	71	60	<b>11</b>	<b>15,4</b>
Tres Cantos	41.065	76	68	<b>8</b>	<b>10,5</b>
Galapagar	32.575	56	51	<b>5</b>	<b>8,9</b>
Villaviciosa	26.646	69	64	<b>5</b>	<b>7,2</b>
Navalcarnero	24.613	37	33	<b>4</b>	<b>10,8</b>
Ciempozuelos	23.354	36	31	<b>5</b>	<b>13,8</b>
Mejorada	22.677	43	40	<b>3</b>	<b>6,9</b>

Torrelodones	22.354	46	42	<b>4</b>	<b>8,6</b>
Algete	20.701	49	39	<b>10</b>	<b>20,4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>392.645</b>	<b>729</b>	<b>656</b>	<b>73</b>	<b>10</b>

Fuente: elaboración propia

La tercera tabla contiene 12 poblaciones de la CAM, con más de 20.000 y menos de 50.000 habitantes, teniendo un porcentaje de mujeres en sus plantillas del 10%, encontrándose en el extremo mayor, Algete, 20,4% y en el menor, Pinto, 5,8%, hallándose cinco poblaciones por encima del porcentaje y siete por debajo de éste. Esta tabla tiene una disparidad de porcentajes, que se mueven en una horquilla de 14,5 puntos porcentuales entre un extremo y otro y una gran diversidad de porcentajes entre el resto de poblaciones, sin guardar una relación lineal entre poblaciones de número de habitantes aproximados.

#### TABLA N° 4

33 Municipios de <20.000 y >5.000 habitantes

Año 2013

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	%Muj.
S. Martín Ve.	19.224	38	33	<b>5</b>	<b>13,1</b>
Humanes	18.774	40	38	<b>2</b>	<b>5,0</b>
S. Lorenzo E.	18.447	48	47	<b>1</b>	<b>2,0</b>
Villanueva P.	16.091	37	31	<b>6</b>	<b>16,2</b>
Guadarrama	15.350	45	44	<b>1</b>	<b>2,2</b>
El Escorial	15.092	42	38	<b>4</b>	<b>9,5</b>
Alpedrete	13.391	36	33	<b>3</b>	<b>8,3</b>

Meco	12.554	31	27	<b>4</b>	<b>12,9</b>
S. Agustín G.	12.425	31	30	<b>1</b>	<b>3,2</b>
Moralzarzal	11.985	29	19	<b>10</b>	<b>34,4</b>
Velilla	11.793	30	21	<b>9</b>	<b>30,0</b>
Valdemorillo	11.545	36	34	<b>2</b>	<b>5,5</b>
Villalbilla	10.465	28	24	<b>4</b>	<b>14,2</b>
Brunete	9.967	29	26	<b>3</b>	<b>10,3</b>
Griñón	9.730	18	17	<b>1</b>	<b>5,5</b>
Daganzo A.	9.268	21	18	<b>3</b>	<b>14,2</b>
Colmenarejo	8.589	21	14	<b>7</b>	<b>33,3</b>
Soto del Real	8.505	18	16	<b>2</b>	<b>11,1</b>
Colmenar O.	8.378	18	14	<b>4</b>	<b>22,2</b>
S. Martín Va.	8.236	19	18	<b>1</b>	<b>5,2</b>
El Molar	7.973	15	14	<b>1</b>	<b>6,6</b>
Torres A.	7.941	20	17	<b>3</b>	<b>15,0</b>
Hoyo del M.	7.720	11	10	<b>1</b>	<b>9,0</b>
Loeches	7.635	11	10	<b>1</b>	<b>9,0</b>
Morata	7.463	18	15	<b>3</b>	<b>16,6</b>
Torrejon C.	7.298	19	18	<b>1</b>	<b>5,2</b>
Cercedilla	7.068	20	19	<b>1</b>	<b>5,0</b>
El Boalo	6.858	12	11	<b>1</b>	<b>8,3</b>

Collado M.	6.610	19	17	2	10,5
Cobeña	6.560	11	10	1	9,0
Fuente el Saz	6.377	24	21	3	12,5
Nuevo Baztan	6.295	10	9	1	10,0
Guadalix S.	5.992	14	13	1	7,1
<b>TOTAL</b>	<b>341.599</b>	<b>819</b>	<b>726</b>	<b>94</b>	<b>11,3</b>

Fuente: elaboración propia

La cuarta tabla contiene 33 poblaciones de la CAM, con más de 5.000 y menos de 20.000 habitantes, teniendo un porcentaje de mujeres en sus plantillas del 11,3%, encontrándose en el extremo mayor, Moralarzal, 34,4% y en el menor, San Lorenzo del Escorial, 2%, hallándose 12 poblaciones por encima del porcentaje y 21 por debajo de éste. Muestra mayor disparidad de porcentajes, incluso que la anterior, pues se mueven en una horquilla de 32,4 puntos porcentuales entre un extremo y otro. Siendo un caso atípico, dentro de esta franja, el de la población de Moralarzal con un total de 10 mujeres en una plantilla de 29 efectivos en total.

#### TABLA N° 5

18 Municipios de < 5.000 habitantes

Año 2013

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	% Muj.
Torrelaguna	4.918	9	7	2	22,2
Moraleja E.	4.885	17	16	1	5,8
Pedrezuela	4.671	8	7	1	12,5
Torrejón V.	4.168	14	13	1	7,1

Ajalvir	4.111	8	7	1	12,5
Robledo	3.991	15	14	1	6,6
Serranillos V.	3.515	10	9	1	10,0
Cadalso V.	2.906	11	10	1	9,0
Perales	2.870	4	3	1	25,0
Valdilecha	2.794	7	6	1	14,2
Villamanta	2.524	8	6	2	25,0
Aldea F.	2.531	9	8	1	11,1
Pelayos Presa	2.512	10	9	1	10,0
Los Santos	2.297	4	3	1	25,0
Fuentidueña	2.027	4	3	1	25,0
Venturada	1.860	8	7	1	12,5
Fresnedillas	1.581	4	1	3	75,0
Batres	1.518	8	7	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>55.679</b>	<b>158</b>	<b>136</b>	<b>22</b>	<b>13,9</b>

Fuente: elaboración propia

La quinta tabla contiene 18 poblaciones de la CAM, con menos de 5.000 habitantes, teniendo un porcentaje de mujeres en sus plantillas del 13,9%, encontrándose en el extremo mayor, Fresnedillas, 75% y en el menor, Moraleja de Enmedio, 5,8%, hallándose 7 poblaciones por encima del porcentaje y 11 por debajo de éste. Muestra una horquilla de 69,2 puntos porcentuales muy disparatada, que tiene su explicación en la creación de Cuerpos de Policía que propició el ya mencionado Proyecto BESCAM, que dotó de agentes de nuevo ingreso, en número de 4 principalmente a aquellos pueblos que carecían hasta ese momento de fuerza de seguridad local, por lo que los porcentajes, de las plantillas de nueva creación, en

general se movían sobre el 25% de mujeres en plantilla, pues “casualmente” siempre accedía en la oposición de creación de policías locales, una mujer en la mayoría de los casos y, excepcionalmente, Fresnedillas, que ostenta el 75% de porcentaje femenino en su policía, es porque lograron acceder tres mujeres de las cuatro plazas de policía ofertadas.

En conclusión, los datos totales del conjunto de las cinco tablas representadas anteriormente, arrojan un total de 11.723 efectivos de policía en las 83 poblaciones madrileñas que tienen mujeres policía. De ese total, 10.462 son hombres y 1.261 mujeres, lo que supone un 10,7% de agentes femeninas de media en las localidades reflejadas, aunque tal y como hemos podido constatar, la variedad de porcentajes y diferencias de estos entre municipios es asombrosa. Del conjunto de municipios con mujeres policía tan solo se encuentran por encima de la media, 32 poblaciones, situándose por debajo de ella, un total de 51 localidades. Por lo que la realidad, más allá de las medias porcentuales, es que existen unas diferencias muy marcadas de unas localidades a otras, incluso, dentro de la misma franja poblacional, lo que nos dice que, a priori, hay diferentes velocidades en cuanto a la integración, al menos numérica, de mujeres en las distintas plantillas de policía de la CAM, y dándose el dato curioso de que en las poblaciones donde no hay mujeres, es en exclusiva, en aquellas de < 20.000 y > 5.000, y < 5.000 habitantes (como se verá en las tablas nº 6 y 7) pues en las poblaciones de más de 20.000, todas ellas, tienen representación femenina en sus Cuerpos de Policía Local.

TABLA N° 6

11 + 3 Municipios de <20.000 y >5.000 habitantes

SIN MUJERES POLICÍA

AÑO 2013

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	%Muj.
Sevilla N.	8.808	21	21	0	
El Álamo	8.475	20	20	0	
Manzanares R.	7.731	12	12	0	
Villarejo	7.380	17	17	0	
Camarma	6.682	13	13	0	
Villa del Prado	6.456	14	14	0	
Miraflores	5.963	11	11	0	
Camporeal	5.448	11	11	0	
Chinchón	5.389	16	16	0	
Becerril S.	5.321	9	9	0	
Cubas S.	5.004	4	4	0	
<b>TOTAL</b>		<b>148</b>	<b>148</b>		
Arroyomolinos	19.523	50	-	-	
Paracuellos	18.482	28	-	-	

Villanueva C.	17.865	47	-	-	
<b>TOTAL</b>		<b>125</b>			

Fuente: elaboración propia

La tabla nº 6, refleja los municipios que teniendo policía local, no albergan a mujeres en su plantilla. Se trata de 11 poblaciones que se encuentran en la franja de menos de 20.000 y mayor de 5.000 habitantes. Además, también se reflejan 3 municipios de la misma franja poblacional, pero se desconoce si tienen alguna mujer en sus plantillas, pues forman parte del reducido grupo de localidades que no respondió a nuestra petición de información.

#### TABLA Nº 7

13 + 4 Municipios de < 5.000 habitantes

SIN MUJERES POLICÍA

Año 2013

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	% Muj.
Los Molinos	4.562	13	13	<b>0</b>	
Villaconejos	3.530	6	6	<b>0</b>	
Casarrubuelos	3.224	4	4	<b>0</b>	
Talamanca J.	3.110	2	2	<b>0</b>	
Navacerrada	2.779	10	10	<b>0</b>	
Navas del Rey	2.682	5	5	<b>0</b>	
Tielmes	2.605	4	4	<b>0</b>	
La Cabrera	2.542	8	8	<b>0</b>	
Bustarviejo	2.208	8	8	<b>0</b>	



Rascafría	1.985	1	1	<b>0</b>	
Belmonte	1.519	3	3	<b>0</b>	
Titulcia	1.184	4	4	<b>0</b>	
Cabanillas	737	3	3	<b>0</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>71</b>	<b>71</b>		
Quijorna	3.010	6	-	-	
Navalagamella	2.367	8	-	-	
S.Mª Alameda	1.152	5	-	-	
Pezuela	842	4	-	-	
<b>TOTAL</b>		<b>23</b>			

Fuente: elaboración propia

La tabla nº 7, al igual que la nº 6, refleja los municipios que teniendo policía local, no tienen mujeres tampoco. Se trata de 13 poblaciones que se encuentran en la franja de menos de 5.000 habitantes. También, como en la tabla anterior, se reflejan 4 municipios de la misma franja poblacional, desconociéndose si tienen alguna mujer en sus plantillas, pues junto con la tabla nº 6, forman parte del reducido grupo de localidades que no nos facilitó la información.

Otro dato muy valioso, obtenido en esta indagación, fue el de la distribución de las mujeres policía por sus cargos, es decir: cuantas eran agentes, cuantas mandos intermedios, y cuantas jefes de la escala técnica, como veremos a continuación, además de reflejarse también en los anexos nº 3 y 4. Hay que tener en cuenta que esa tabla se distribuye por orden alfabético de las distintas localidades de la CAM reflejadas, sin mantener un orden por número de habitantes, como es el caso de las tablas nº 1 a 5, que desglosamos anteriormente.

TABLA Nº 8

## MUNICIPIOS COMUNIDAD DE MADRID CON POLICIA LOCAL

Y

## CARGOS QUE OCUPAN LAS MUJERES

MUNICIPIO	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	CARGO MUJERES
Ajalvir	8	7	1	Policía
Álamo (El)	20	20	0	0
Alcalá de Henares	252	230	22	2 Cabos, 20 policías
Alcobendas	232	210	22	1 Suboficial, 21 policías
Alcorcón	266	245	21	1 Cabo, 20 Policías
Aldea del Fresno	9	8	1	Policía
Algete	49	39	10	1 Cabo, 9 Policías
Alpedrete	36	33	3	1 Cabo, 2 Policías
Aranjuez	97	89	8	Policías
Arganda del Rey	102	90	12	1 sargento, 11 policías
Arroyomolinos	50	-	-	-
Batres	8	7	1	Policía
Becerril de la Sierra	9	9	0	0
Belmonte de Tajo	3	3	0	0
Boadilla del Monte	82	75	7	Policías
Boalo (El)	12	11	1	Policía
Brunete	29	26	3	1Cabo, 2Policía
Bustarviejo	8	8	0	0
Cabanillas de la Sierra	3	3	0	0
Cabrera (La)	8	8	0	0
Cadalso de los Vidrios	11	10	1	Policía
Camarma Esteruelas	13	13	0	0
Campo Real	11	11	0	0
Casarrubuelos	4	4	0	0
Cercedilla	20	19	1	Policía
Chinchón	16	16	0	0
Ciempozuelos	36	31	5	Policías
Cobeña	11	10	1	Policía

Collado Mediano	19	17	2	Policías
Collado Villalba	105	99	6	Policías
Colmenar de Oreja	18	14	4	Policías
Colmenar Viejo	79	73	6	Policías
Colmenarejo	21	14	7	Policías
Coslada	148	141	7	1 Sargento, 6 Policías
Cubas de la Sagra	4	4	0	0
Daganzo de Arriba	21	18	3	Policías
Escorial (El)	42	38	4	Policías
Fresnedillas Oliva	4	1	3	Policías
Fuenlabrada	238	207	31	2 Cabos, 29 Policías
Fuente Saz de Jarama	24	21	3	Policías
Fuentidueña de Tajo	4	3	1	Policía
Galapagar	56	51	5	1 Cabo, 4 Policías
Getafe	250	238	12	1 Sgto, 2 Cabos, 9 Policías
Grinón	18	17	1	Policía
Guadalix de la Sierra	14	13	1	Policía
Guadarrama	45	44	1	1 Cabo
Hoyo de Manzanares	11	10	1	Policía
Humanes de Madrid	40	38	2	Policías
Leganés	234	213	21	3 Cabos, 18 Policías
Loeches	11	10	1	Policía
Madrid	6500	5700	800	3 subinspectoras 8 Oficiales 5 Suboficiales 15 Sargentos 40 Cabos 729 policías
Majadahonda	135	129	6	2 Cabos, 4 policías
Manzanares el Real	12	12	0	0
Meco	31	27	4	Policías
Mejorada del Campo	43	40	3	Policías
Miraflores de la Sierra	11	11	0	0
Molar (El)	15	14	1	Policía

Molinos (Los)	13	13	0	0
Moraleja de Enmedio	17	16	1	Policía
Moralzarzal	29	19	10	1 Sargento-Jefe, 9 policías
Morata de Tajuña	18	15	3	Policías
Móstoles	360	336	24	3 Cabos, 21 policías
Navacerrada	10	10	0	0
Navalagamella	8	-	-	-
Navalcarnero	37	33	4	Policías
Navas del Rey	5	5	0	0
Nuevo Baztán	10	9	1	Policía
Paracuellos de Jarama	28	-	-	-
Parla	156	153	3	Policía
Pedrezuela	8	7	1	Policía
Pelayos de la Presa	10	9	1	Policía
Perales de Tajuña	4	3	1	Policía
Pezuela de las Torres	4	-	-	-
Pinto	85	80	5	Policías
Pozuelo de Alarcón	185	173	12	1 Sargento, 11 policías
Quijorna	6	-	-	-
Rascafría	1	1	0	0
Rivas-Vaciamadrid	126	113	13	1 Cabo, 12 policías
Robledo de Chavela	15	14	1	Policía
Rozas de Madrid (Las)	146	141	5	Policías
S Agustín de Guadalix	31	30	1	Policía
S Fernando Henares	71	60	11	1 Cabo, 10 policías
S Lorenzo Escorial	48	47	1	Policía
S. Martín de la Vega	38	33	5	Policías
S Martín Valdeiglesias	19	18	1	Policía
S Sebastián Reyes	150	138	12	Policías
Santa María Alameda	5	-	-	-
Santos Humosa (Los)	4	3	1	Policía - jefe
Serranillos del Valle	10	9	1	Policía
Sevilla la Nueva	21	21	0	0
Soto del Real	18	16	2	Policías

Talamanca de Jarama	2	2	0	0
Tielmes	4	4	0	0
Titulcia	4	4	0	0
Torrejón de Ardoz	237	207	30	Policías
Torrejón de la Calzada	19	18	1	Policía
Torrejón de Velasco	14	13	1	Policía
Torrelaguna	9	7	2	Policías
Torrelodones	46	42	4	2 Cabos, 2 Policías
Torres de la Alameda	20	17	3	Policías
Tres Cantos	76	68	8	2 Cabos, 6 policías
Valdemorillo	36	34	2	Policías
Valdemoro	98	93	5	Policías
Valdilecha	7	6	1	Policía
Velilla de San Antonio	30	21	9	Policías
Venturada	8	7	1	Policía
Villa del Prado	14	14	0	0
Villaconejos	6	6	0	0
Villalbilla	28	24	4	Policías
Villamanta	8	6	2	Policías
Villanueva Cañada	47	-	-	-
Villanueva del Pardillo	37	31	6	1 Cabo, 5 Policías
Villarejo de Salvanes	17	17	0	0
Villaviciosa de Odón	69	64	5	Policías

Fuente: elaboración propia

Como se puede ver en este cuadro (Tabla nº 8) se encuentran los 114 municipios con Policía Local, distribuidos por orden alfabético, número total de agentes, segregados por sexos, y los cargos que ostentan las mujeres dentro de cada plantilla.

## TABLAS RESUMEN:

TABLA N° 9

### NÚMERO TOTAL DE MUJERES POLICÍA LOCALES POR CARGOS EN LA CAM

AGENTES	CABOS	SARGENTOS	SUBOFICIALES	OFICIALES	SUBINPECTORAS	TOTAL
1.157	67	20	6	8	3	1.261

Fuente: elaboración propia

De 1261 mujeres policía solo el 8,2% de estas son mandos de la Comunidad de Madrid

TABLA N° 10

### NÚMERO DE MUJERES MANDO EN LAS POLICÍAS LOCALES DE LA CAM

CABOS	SARGENTOS	SUBOFICIALES	OFICIALES	SUBINPECTORAS	TOTAL	%
67	20	6	8	3	104	0,86

Fuente: elaboración propia

De 12.090 agentes de policía local solamente 104 el 0,86 % son mujeres mando en la Comunidad de Madrid

### 83 Municipios con mujeres en Policía Local

Hombres: 10.462

Mujeres: 1.261

Total: 11.723 efectivos

10,7% de mujeres policía en las localidades madrileñas donde las integran en sus plantillas.

### 114 Municipios con Policía Local

Hombres: 10.829

Mujeres: 1.261

Total: 12.090 efectivos

La vigencia de los datos obtenidos, y reflejados en las distintas tablas son de una validez muy aproximada, porque aunque hayan pasado dos años desde su confección, el aumento experimentado por las distintas policías locales de la CAM, gracias al proyecto BESCAM, por una parte, así como la congelación posterior, en cuanto a la oferta de empleo público generalizada, achacable en parte a la crisis económica, ha mantenido casi intactas las plantillas de Policía Local de la CAM, con lo que los datos porcentuales de las distintas plantillas apenas han sufrido variación.

Las siguientes tablas estadísticas también se refieren al número de agentes de las poblaciones madrileñas que componen la Comunidad autónoma, reflejan el número de habitantes de cada localidad, y el número de agentes, sin segregar por sexos, de los años 2009, 2010, 2011. Así mismo, también reflejan la ratio de agentes de policía por número de habitantes.

TABLA N° 11

10 Municipios > de 100.000 habitantes

Municipios	Habitantes	2009	2010	2011	Ratio
Madrid	3.265.038	6.692	6.976	6.653	1/492
Móstoles	205.015	357	372	372	1/551
Alcalá	203.686	290	291	304	1/670
Fuenlabrada	198.560	254	257	241	1/824
Leganés	186.552	245	246	237	1/787
Getafe	170.115	266	266	247	1/689
Alcorcón	168.523	279	279	270	1/624
Torrejón	122.589	219	249	243	1/504

Parla	121.995	170	170	155	1/787
Alcobendas	109.705	244	249	231	1/475

Fuente: Consejería de Justicia e Interior

TABLA N° 12

10 Municipios > 50.000 y < 100.000 habitantes

Municipios	Habitantes	2009	2010	2011	Ratio
Coslada	91.861	139	140	134	1/686
Las Rozas	89.151	148	148	146	1/611
Pozuelo	82.916	189	194	187	1/443
S. S. Reyes	79.825	160	160	153	1/522
Rivas	72.896	128	128	126	1/579
Majadahonda	70.076	148	148	132	1/531
Valdemoro	68.418	97	97	98	1/698
C. Villalba	60.998	112	112	104	1/587
Aranjuez	55.755	100	100	102	1/547
Arganda	54.220	115	101	100	1/542

Fuente: Consejería de Justicia e Interior



TABLA N° 13

12 Municipios > 20.000 y < 50.000 habitantes

Municipios	Habitantes	2009	2010	2011	Ratio
Boadilla	46.151	85	85	84	1/549
Pinto	45.643	90	91	85	1/537
Colmenar V.	45.486	83	83	80	1/569
S. Fernando	41.380	77	81	72	1/575
Tres Cantos	41.065	77	77	75	1/548
Galapagar	32.575	67	67	60	1/543
Villaviciosa	26.646	72	72	69	1/386
Navalcarnero	24.613	42	43	43	1/572
Ciempozuelos	23.354	36	40	36	1/649
Mejorada	22.677	45	46	44	1/515
Torrelodones	22.354	50	50	47	1/476
Algete	20.701	50	50	50	1/414

Fuente: Consejería de Justicia e Interior

TABLA N° 14

47 Municipios de <20.000 y >5.000 habitantes

Municipios	Habitantes	2009	2010	2011	Ratio
Arroyomolinos	19.523	50	50	50	1/390
S. Martín Ve.	19.224	38	38	38	1/506
Humanes	18.774	46	46	39	1/481
Paracuellos	18.482	29	28	28	1/660
S. Lorenzo E.	18.447	51	51	47	1/392
Villanueva C.	17.865	47	47	47	1/380
Villanueva P.	16.091	45	45	39	1/413
Guadarrama	15.350	44	44	38	1/404
El Escorial	15.092	45	45	40	1/377
Alpedrete	13.391	38	46	36	1/372
Meco	12.554	31	31	31	1/405
S. Agustín G.	12.425	36	36	31	1/401
Moralzarzal	11.985	31	31	28	1/428
Velilla	11.793	31	31	27	1/437
Valdemorillo	11.545	36	39	35	1/330
Villalbilla	10.465	26	26	28	1/374
Brunete	9.967	31	31	29	1/344
Griñón	9.730	20	20	20	1/487
Daganzo A.	9.268	23	23	20	1/463
Sevilla N.	8.808	24	24	22	1/400

Colmenarejo	8.589	24	24	22	1/390
Soto del Real	8.505	21	22	19	1/448
Colmenar O.	8.378	19	19	18	1/465
El Álamo	8.475	20	20	20	1/424
S. Martín Va.	8.236	21	21	19	1/433
El Molar	7.973	15	15	15	1/532
Torres A.	7.941	20	20	20	1/397
Manzanares R.	7.731	14	14	13	1/595
Hoyo del M.	7.720	13	13	12	1/643
Loeches	7.635	13	13	13	1/587
Morata	7.463	23	24	20	1/373
Villarejo	7.380	16	16	17	1/434
Torrejon C.	7.298	18	18	19	1/384
Cercedilla	7.068	20	20	19	1/372
El Boalo	6.858	12	12	11	1/623
Camarma	6.682	14	14	13	1/514
Collado M.	6.610	18	18	19	1/348
Cobeña	6.560	12	12	12	1/547
Villa del Prado	6.456	17	17	15	1/430
Fuente el Saz	6.377	25	25	24	1/266
Nuevo Baztan	6.295	10	10	10	1/629
Guadalix S.	5.992	15	15	13	1/461
Miraflores	5.963	11	12	12	1/497

Camporeal	5.448	8	8	11	1/495
Chinchón	5.389	18	17	16	1/337
Becerril S.	5.321	10	10	9	1/591
Cubas S.	5.004	2	4	4	1/1251

Fuente: Consejería de Justicia e Interior

TABLA N° 15

35 Municipios de < 5.000 habitantes

Municipios	Habitantes	2009	2010	2011	Ratio
Torrelaguna	4.918	10	10	9	1/546
Moraleja E.	4.885	17	17	17	1/287
Pedrezuela	4.671	11	11	10	1/467
Los Molinos	4.562	13	13	13	1/351
Torrejón V.	4.168	18	18	18	1/232
Ajalvir	4.111	10	10	9	1/457
Robledo	3.991	15	14	15	1/266
Villaconejos	3.530	10	10	6	1/588
Serranillos V.	3.515	10	10	10	1/352
Casarrubuelos	3.224	2	4	4	1/806
Talamanca J.	3.110	2	2	2	1/1555
Quijorna	3.010	0	6	6	1/502

Cadalso V.	2.906	12	12	11	1/264
Perales	2.870	4	4	4	1/718
Valdilecha	2.794	8	8	7	1/399
Navacerrada	2.779	10	10	10	1/278
Navas del Rey	2.682	5	5	5	1/536
Tielmes	2.605	4	4	4	1/651
La Cabrera	2.542	8	8	8	1/318
Villamanta	2.524	9	9	7	1/361
Aldea F.	2.531	9	9	9	1/281
Pelayos Presa	2.512	10	10	10	1/251
Navalagamella	2.367	8	8	8	1/296
Los Santos	2.297	3	3	4	1/574
Bustarviejo	2.208	8	8	8	1/276
Fuentidueña	2.027	3	3	3	1/676
Rascafría	1.985	1	1	1	1/1985

Venturada	1.860	7	7	8	1/233
Fresnedillas	1.581	4	4	4	1/395
Batres	1.518	8	8	8	1/190
Belmonte	1.519	5	5	5	1/304
Titulcia	1.184	4	4	4	1/296
S.Mª Alameda	1.152	5	5	5	1/230
Pezuela	842	4	4	4	1/211
Cabanillas	737	4	4	4	1/184

Fuente: Consejería de Justicia e Interior

Estas cinco tablas reflejan el número de agentes existentes en los años reflejados, se ve una tendencia en general de pequeña disminución de efectivos, cuya razón más plausible es la de la jubilación de algunos agentes, pues no se ve disminuir de una manera muy llamativa ninguna de las poblaciones de un modo exagerado. Otra cosa que llama poderosamente la atención es la disparidad entre ratios (agente por habitantes) de las distintas poblaciones.

### 3.4. El acceso a los cuerpos de policía local en la Comunidad de Madrid

Es en las policías locales de las distintas regiones, donde a día de hoy, todavía existen diferentes modos de acceso dependiendo de la Comunidad Autónoma en la que se encuadre el municipio. Los procesos de acceso y promoción varían de unas regiones a otras, por lo que la homogeneización en cuanto a uniformidad, escalas, armamento y reglamento a nivel estatal, es casi una misión imposible. Es con la entrada en vigor de la LOFCS, en su artículo 39, donde no solo se limitó a recoger el ámbito competencial de Coordinación en las actuaciones de las Policías Locales, sino, que señala con precisión las facultades concretas que, en el ejercicio de dicha coordinación corresponde a cada

una de las Comunidades Autónomas. En aplicación de dicha norma y bajo el amparo de nuestra Constitución, además, del propio Estatuto de Autonomía de la CAM, su Asamblea regional aprobó la ley 4/1992, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid y posteriormente, por Decreto 112/1993, dio luz verde al Reglamento Marco de Organización de dichas Policías Locales. De este modo, se unificaba el proceso, hasta aquel momento anárquico, de entrada a los cuerpos locales de policía que existían en nuestra comunidad autónoma, donde el libre criterio de las corporaciones municipales, hacía distintos los procesos de entrada para una misma profesión, policía local. Esto, sin duda, facilitaba los accesos fraudulentos, pues cada municipio, a su libre albedrío, sin ningún control, exigía las pruebas que les parecía, y como resultado final, accedían quienes ellos consideraban oportuno. Esto fue cambiando, al menos en nuestra región, y todo lo concerniente al acceso a los Cuerpos de Policía Local, se recoge en la Ley de Coordinación 4/92<sup>34</sup> de la CAM. El sistema de acceso recogido en la Ley 4/92 de la CAM, se vio modificado por la Ley 6/2013, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, donde su artículo 20 refleja la modificación parcial de “*Acceso al Cuerpo*”, de la Ley 4/1992, de 8 de julio, de Coordinación de Policías Locales.

### **3.4.1. Procedimiento de selección**

El ingreso en los Cuerpos de Policía Local, mediante acceso a la categoría de Policía, se realizará por un procedimiento de selección que constará de tres fases de carácter eliminatorio: Oposición libre, curso selectivo de formación a superar en la Academia de Policía de la Comunidad de Madrid y un período de prácticas, en el Municipio respectivo. Las tres fases a que se hace referencia deberán figurar expresamente en las Bases de todas las convocatorias.

---

<sup>34</sup> Ley de coordinación de las policías locales de la Comunidad de Madrid

### **3.4.2. Requisitos de los aspirantes**

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento Marco de Organización de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid, para tomar parte en las pruebas selectivas de ingreso a la categoría de Policía del Cuerpo de Policía Local, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano español.
- b) Tener dieciocho años de edad y no superar los cuarenta, antes de que finalice el plazo de presentación de instancias.
- c) Estar en posesión del título académico exigible o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias en cada caso.
- d) Cumplir las condiciones físicas y psíquicas exigibles para ejercer el desempeño de las funciones según establezcan bien el Reglamento del Cuerpo, bien la convocatoria correspondiente.
- e) No estar inhabilitado por sentencia firme para el ejercicio de la función pública ni haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de ninguna Administración Pública.
- f) Carecer de antecedentes penales por delitos dolosos.
- g) Tener una estatura mínima de 170 centímetros los hombres y de 165 centímetros las mujeres.
- h) Acreditar la aptitud física mediante la presentación de un certificado médico extendido en un impreso oficial y firmado por un colegiado en ejercicio, en el que se haga constar expresamente que el aspirante reúne las condiciones físicas y sanitarias necesarias y suficientes para la realización de los ejercicios físicos que figuren especificados en la correspondiente prueba de oposición, y al que se refiere el artículo 29.1.B) de la presente Norma Marco. En todo caso, este certificado médico no excluirá, en absoluto, las comprobaciones posteriores que integran la prueba de reconocimiento médico descrito en el artículo 29.1.2 de estas Normas Marco.
- i) Estar en posesión de los permisos de conducir de las clases A-2, B-1 y B-2.



- j) Haber cumplido el servicio militar, o estar exento definitivamente del mismo.
- k) Declaración jurada de compromiso de portar armas y de utilizarlas en los casos previstos en la Ley.

2. Todos los requisitos establecidos en el punto anterior deberán ser reunidos por el aspirante el día en que finalice el plazo para la presentación de instancias de la correspondiente convocatoria, a excepción del especificado en el apartado *i*), debiendo acreditarse el permiso de conducir de la clase B-1 en el plazo señalado anteriormente con carácter general para el resto de requisitos, y los de las clases A-2 y B-2 antes de la finalización del Curso Selectivo de Formación correspondiente.

### **3.4.3. Pruebas de oposición**

Las pruebas a superar, en la fase de oposición, son las siguientes:

- a) Pruebas psicotécnicas, homologadas por la Academia de Policía de la Comunidad de Madrid, orientadas a comprobar que las aptitudes y rasgos de personalidad de los aspirantes son los más adecuados para la función policial a desempeñar.
- b) Pruebas físicas, adecuada a la capacidad necesaria para la función a realizar y tendentes a comprobar, entre otros aspectos, las condiciones de equilibrio, velocidad, resistencia y coordinación, siendo estas:
  - Nadar 25 metros.
  - Carrera de resistencia de 800 metros.
  - Carrera de velocidad de 60 metros.
  - Salto de longitud a pies juntos.
  - Lanzamiento de balón medicinal.
- c) Prueba de conocimiento, que consistirá en la contestación por escrito de temas o preguntas de su contenido que figuren en el programa de la correspondiente convocatoria, que podrá consistir en:

- Contestación por escrito de dos temas completos extraídos al azar.
- Contestación por escrito de cinco epígrafes comprendidos en el temario extraídos al azar.
- Contestación por escrito de un test de un máximo de cien preguntas cortas, con tres respuestas alternativas cada una de ellas.

d) Reconocimiento médico, con sujeción a un cuadro que garantizará la idoneidad del opositor para la función policial a desempeñar.

Las pruebas señaladas tienen, en todo caso, carácter eliminatorio. Los contenidos mínimos de todas las pruebas establecidas, así como el desarrollo de las mismas, son determinadas por la Comunidad de Madrid, previo informe de la Comisión Regional de Coordinación de Policías Locales.

#### **3.4.4. Calificación de las pruebas de oposición**

Las diferentes pruebas de la fase de oposición reflejadas anteriormente son calificadas de la siguiente forma:

- 1º Las pruebas psicotécnicas y de personalidad se calificarán como <<apto>> o <<no apto>>.
- 2º Las pruebas físicas se calificarán de cero a diez puntos siendo necesario obtener un mínimo de cinco puntos en cada una de las diferentes pruebas que se celebren, obteniéndose la nota final a través de la media aritmética correspondiente al conjunto de las pruebas.
- 3º La prueba de conocimiento se calificará de cero a diez puntos, siendo necesario obtener un mínimo de cinco puntos para superarla.
- 4º El reconocimiento médico se calificará como <<apto>> o <<no apto>>.

Para la valoración y calificación de las pruebas psicotécnicas, físicas y de reconocimiento médico, se requerirán los servicios de personal especializado, que

emitirá, con arreglo a las condiciones de la correspondiente convocatoria, su informe, a la vista del cual el Tribunal resolverá.

#### **3.4.5. Curso Selectivo de Formación**

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid y en el artículo 27 de las presentes Normas Marco, será requisito indispensable, en cuanto segunda fase del proceso selectivo, superar un Curso Selectivo de Formación en la Academia de Policía de la Comunidad de Madrid, cuya duración no será inferior a seis meses. Los contenidos del Curso Selectivo de Formación así como su desarrollo, serán determinados por la Comunidad de Madrid, previo informe de la Comisión Regional de Coordinación de Policías Locales.

#### **3.4.6. Período de prácticas**

De conformidad con lo establecido en el artículo 35º de la Ley de Coordinación, será requisito indispensable, en cuanto tercera fase del proceso selectivo, superar un período de prácticas en el Municipio respectivo cuya duración será, como mínimo, de tres meses. Las Bases de la convocatoria correspondiente fijarán la duración del período de prácticas.

Aquí se ha recogido todo lo que supone el proceso de oposición para la selección de los futuros/as policías locales de la CAM. Como se puede comprobar, a priori, el sistema está tasado, e incluso, la única diferencia con respecto al hecho de ser mujeres u hombres, en lo concerniente a las pruebas físicas de selección, viene marcada por los distintos baremos en las pruebas físicas y estatura (menores para las mujeres). Pero claro está, el problema no es sólo una vez llegadas ahí, sino el camino que ellas tienen que recorrer, pues en la mayoría de los casos la mujer encuentra para su incorporación, permanencia y promoción en el mundo laboral una serie de barreras que provienen de su entorno microsocioal o de sí misma, barreras internas que habitualmente son el resultado de la interiorización de los mensajes discriminatorios que analizaremos más adelante.

## CAPITULO IV

### **4. LA ENTRADA DE LA MUJER EN LA POLICÍA. EL PROCESO DE INTEGRACIÓN**

La policía para Manuel Hernández, debe ser una institución representativa de toda la sociedad, de todos los sectores sociales, por eso el incorporar a mujeres en la organización aportará una mayor credibilidad de la misma, puesto que la policía, es de todos, y está para servir y proteger a todos. Por eso la incorporación de las mujeres, debe ser el proyecto por el cual se pueda integrar paulatinamente a todas las minorías. Porque al ser más representativos de esa sociedad donde se mueve, gana credibilidad como institución y se potencia el valor de la igualdad. (Hernández, 2005: 42). Desde que se produjo la entrada de las primeras mujeres en la Policía Municipal de Madrid, allá por los años 1971-72, han pasado algo más de cuatro décadas, y ese paso del tiempo debería haber cambiado la actitud hacia ellas en todos los ámbitos, pero esto, no ha sido siempre así, ni en todos los sitios, ni en la misma época cronológica. Según Kanter, el trabajo de la mujer (matizamos esto, sobre todo en sus inicios) como decíamos, el trabajo es aceptado pero si se limitaba a tareas administrativas, alejadas del trabajo policial directo. Según este autor se tolera su presencia, su compañía e incluso sus opiniones, pero siempre que todo esto se circunscriba al papel secundario asignado. Se acepta que estén en la policía pero que no sean parte de la policía. (Kanter, 1976). Sin duda, esta aseveración hay que tomarla con la distancia y relatividad del tiempo transcurrido desde su opinión, año 1976, poco tiempo después de haber entrado las primeras mujeres en la policía local, al menos en nuestro país, aunque cabe ver hasta qué punto, esta situación se mantiene, si es así, en qué medida, o por el contrario, si con el paso de los años se ha ido superando. Para Martín es el impacto sufrido por la sociedad ante la entrada de mujeres en la policía, lo que impidió y dificultó el proceso de feminización de las fuerzas del orden, aún sin concluir, pues la plena incorporación de ellas a los cuerpos policiales, para realizar todo tipo de tareas, en igualdad de condiciones con sus compañeros, es un proceso lento y tardío. Que además, en nuestro país, en esta cuestión, han sido pocos los estudios sobre la incompleta incorporación de las mujeres a la policía, pues este proceso ha sido olvidado por los investigadores sociales. (Martín, 1994: 3-14). Muchas de las primeras mujeres en entrar en la policía

siguen, e incluso, algunas se han jubilado después de toda una vida laboral en la institución policial, que como todos sabemos ha sido (y lo es todavía hoy en día) exclusivamente del género masculino. Por razones históricas y sociales desde sus orígenes las organizaciones policiales han sido compuestas y dirigidas por hombres y como resultado de esto gestionadas desde una visión androcéntrica (Cobler, 2014). Por lo que desde sus comienzos estas agentes de la seguridad han visto continuamente como las dificultades para su ingreso, permanencia y promoción ha sido una constante en su vida profesional, que aunque la legislación y normativa a favor de la igualdad de género ha ido ganando terreno dentro de la situación laboral femenina, en general, y en la policía, en particular, todavía está lejos de alcanzarse totalmente, pues las esferas donde se toman las decisiones de importancia se encuentran compuestas principalmente por hombres; lo que hace más lenta y difícil todavía su integración total. A continuación, para corroborar estos últimos datos, traemos hasta aquí el testimonio apuntado por una de las primeras “52<sup>35</sup>” mujeres de la primera promoción de la Policía Municipal de Madrid, para seguir a continuación con el discurso de otras tantas veteranas de otras épocas, que nos ponen en la senda de la situación vivida en los primeros compases de su vida laboral. Veamos:

*[...] sí, en el 71 entramos un grupo de 52 mujeres, que nos repartieron haciendo circulación, hacíamos el servicio de circulación, y no teníamos arma, teníamos un estarfon, y estábamos distribuidas desde Bilbao, bajando los Bulevares hasta Colón, y desde Colón a Cibeles [...] no, no, era exclusiva femenina para, si, si, si. Durante me parece que fueron tres o cuatro promociones, entramos exclusivamente chicas, si, si porque bueno, pues se conoce que querían hacer una experiencia que no sabían si iba a funcionar o no, y tampoco querían mezclar, eh, o a lo mejor por las pruebas físicas, que tenían, no sabían muy bien cómo enfrentar[...] Vet.G-4.*

Esta mujer ingresó en la policía municipal del Madrid en la primera de las promociones de mujeres policía que accedieron a la capital. Fue en el año 1971, cuando realizó su Academia de Policía, y al año siguiente, 1972, ya se incorporaron las 52

---

<sup>35</sup> La incorporación de la mujer a la Policía Municipal de Madrid se produjo en 1972, creándose la Quinta Agrupación Mixta de Circulación, con sus propios mandos femeninos. Se las conocía por las “52” ya que este era el número de ellas que accedió por primera vez a al cuerpo municipal. En 1980 esta Agrupación se integra en la plantilla del Cuerpo sin distinción alguna por razón de sexo.

agentes al servicio ordinario. Durante las siguientes tres o cuatro promociones se siguieron haciendo oposiciones de mujeres exclusivamente, por lo que fue una clara apuesta por la modernización de la policía municipal. La entrada de las primeras mujeres fue con todas las consecuencias, aunque con restricciones jurídicas como la exigencia de estar solteras para poder presentarse a las pruebas, condición que no era desde luego exigida a los hombres, o, incluso, con la condición de permanecer en este estado civil o de lo contrario eran expulsadas del cuerpo si se casaban (Cobler, 2014). Una sentencia judicial provocó que una mujer policía municipal de Madrid fuera readmitida al declarar los tribunales la nulidad del requisito de la permanencia en la soltería.

*[...] tengo una amiga que estuvo en la primera promoción, entonces me se bastante bien su curriculum. Y bueno, pues ella fue la que inició digamos un poco el tema, porque al parecer en esa época cuando, porque todos sabemos por la historia, que cuando se casaban pues tenían que dejar de trabajar. Entonces, ella, mi amiga, si que denunció al Ayto y ganó, con lo cual, pues bueno, un poco pues se abrió la brecha esta para que no tuviera que dejar de trabajar la mujer [...] yo cuando entré eso estaba ya totalmente superado, pero efectivamente, las primeras promociones no dejaban entrar casadas, y si se casaban tenían que dejarlo [...] Vet. G-2.*

En las bases para la contratación de seis agentes *femeninos* según Acuerdo de la Comisión Municipal Permanente del Ayuntamiento de Reus, del 24 de septiembre de 1974, el estado solicitado para acceder a la policía municipal de ese ayuntamiento era de solteras o viudas. Hasta 1980 no se lograron dar los primeros pasos de igualdad de derechos entre hombres y mujeres policías en las plantillas municipales españolas. Volviendo a las componentes de la *Quinta Agrupación Mixta de Circulación de Madrid*, desde el primer momento, su labor fue la de realizar circulación, lo que en el argot policial se conoce como "*estar tiradas en un cruce*". En sus comienzos no portaban arma de fuego, con el sólo apoyo de un estarfon (especie de walki de la época).

*[...] Empecé en 1973, tenía 18 años cuando yo ingresé en la academia, y era una de las cosas, que era menor de edad. Te lo comento esto porque fue algo anecdótico, tuve que ir, tuve un juicio porque tuve una intervención en un accidente, entonces tuve que ir como testigo a un juicio, y era menor de edad, y entonces tuve que pedir*

*autorización a mi madre para entrar en el juicio, para prestar declaración [...] entonces estábamos integradas ahí en esa unidad, que era la quinta agrupación femenina de policía municipal. Nuestra labor principal era el tráfico. Te puedo contar que bueno, para mí me resultó, no tuve miedo, me resultó bien, me encontraba a gusto con mi trabajo, tuvimos ayuda, por cierto si de los hombres y jefas nuestras que estaban en la unidad, y algo pues estábamos muy controladas, eso era la época de Franco, y entonces pues teníamos sobre nosotros había un control acérrimo, sobre todo las jefas, que no nos desmandáramos, pues no sé, pensaban que es que podíamos, que al ser mujeres, pues que podíamos tener algún problema con algún hombre[...] Vet.G-3.*

Entró directamente en la conocida como *Quinta agrupación* la “femenina” de policía municipal de Madrid, año 1973, en la todavía época franquista. Era menor de edad para aquella época, pues la mayoría no se alcanzaba hasta los 21 años. Tuvo incluso que ser acompañada por su madre a algún juicio. La función principal de la Quinta agrupación, como ya se ha dicho, era el tráfico rodado, que desempeñaban sin arma, sin transmisiones y con la única ayuda en ocasiones del “gruero” (conductor de la grúa) pues algunos ciudadanos intentaban agredirlas cuando se llevaban el coche con la grúa. Sus mandos, todos femeninos, las hacían un control muy estricto. Realizaron un plante, según la agente veterana anterior, para conseguir que les pusieran pantalones, y eliminaran la falda como prenda del uniforme, por una cuestión de operatividad. Para ésta otra agente veterana, comenta que esa era una de las peticiones, pero que realmente ella protestó por la desatención generalizada que tenían estas mujeres en la calle, pues estaban totalmente vendidas. Aquél plante les salió caro, pues fueron militarizadas, y durante mes y medio estuvieron bajo las órdenes de los militares que ocuparon sus dependencias y las sometieron a la disciplina militar.

*[...] en el 78 pues un poquito antes. No tuvimos otra feliz idea, en nosotros no teníamos ni idea de lo que era aquello de militarizarnos, nosotras teníamos veintidós años o veinticuatro años casi todas, y dijimos no salimos a la calle con falda, que nos pongan un pantalón, y cogimos y nos encerramos en la unidad, porque nosotras estábamos exclusivamente en la unidad nuestra, entonces las mujeres todas juntas, no estábamos mezclados, cuando salimos a la calle nos pusieron de prácticas, una vez que terminamos las prácticas, nos quedamos solas, a denunciar, accidentes a lo que saliera,*

*y cogimos y dijimos que no salíamos a trabajar, y claro, cogieron, cuando a las dos horas se nos presentan, un capitán, y no sé cuantos cabos y soldados y tal y cual, con, bueno, entraron allí tipo los hombres de Harrelson, y nos pusieron una banda en el brazo y nos dijeron que estábamos militarizados y que si no hacíamos caso, nos metían en la cárcel, así hablando en plata, castellano, y claro nos dijeron muy claro el cuerpo en el que estábamos, que era un cuerpo armado, aunque nosotros no teníamos arma, y que no podíamos actuar así, que nosotros no nos podíamos manifestar y eso es que estábamos saliendo de la dictadura, que estábamos en la dictadura que no nos podíamos manifestar, y con nuestra bandita de militarizados estuvimos un mes o dos meses, bastante tiempo con nuestra banda militarizados, y con los militares por allí por el pasillo, y nada ya aprendimos. Vet. G-4.*

Era tal el desamparo de ellas, que ante accidentes de tráfico se veían obligadas a parar coches particulares, especialmente, taxis, que "*obligaban*" a trasladar a los heridos hasta las entonces llamadas Casas de Socorro, pues en aquellos tiempos apenas había ambulancias. En cuanto a la uniformidad, ni que decir tiene, que además de botas y bolso, sin arma, y con una falda de lo más anti-operativa, eran adornadas con un gorrito, tipo bombín de fieltro (diseñado por la esposa del alcalde del momento) que cuando llovía las llenaba de churretes azules, pues desteñía. Hasta el año 1980 no desapareció la *Quinta Agrupación*, momento en el cual pasan a formar parte tras su convocatoria de unidades mixtas. Una vez ahí, les dotaron de un arma del nueve corto. Se crearon las mujeres motoristas, y se empezaron a ver las primeras parejas de mujeres, o patrullas de hasta tres mujeres al principio. La policía armada (conocidos como los "*grises*"<sup>36</sup> en aquel momento) no daban crédito al hecho de ver a mujeres solas que actuaban tal y como ellos, no permitiendo muchas veces que estas mujeres cumplieran sus cometidos.

Las primeras mujeres policías locales de los diferentes municipios fueron accediendo contando ya con plena igualdad jurídica frente a sus compañeros, aunque en la práctica esta igualdad no era aún plena pues las costumbres dominantes de la época

---

<sup>36</sup> El Cuerpo de Policía Armada y de Tráfico, o simplemente Policía Armada, fue una institución armada española creada por el Régimen franquista. Fue fundada tras la Guerra Civil Española, mediante las leyes del 3 de agosto de 1939 y del 8 de marzo de 1941, con la misión de vigilancia total y permanente, así como de represión cuando fuera necesario. Sus miembros eran conocidos popularmente como grises por el color de su uniforme. La Institución fue reorganizada durante la Transición Española y en 1978 sustituida por el Cuerpo de Policía Nacional (CNP).



habían asignado a la mujer un rol eminentemente doméstico del que les era difícil sustraerse (Cobler, 2014). La finalidad de haber insertado los anteriores fragmentos, no tiene otra función que la de apoyar los datos que se aportan sobre la entrada de las primeras mujeres en la policía municipal de Madrid, pues, por fortuna, tuvimos el privilegio de poder entrevistar a algunas de las componentes que todavía quedan en activo de aquella mítica “*Quinta Agrupación Mixta de Circulación*”. Y a partir de ahí, el método de aporte de fragmentos del discurso de las mujeres policía, se hará de un modo más o menos ordenado, explicamos, ante cualquier tema a tratar, y por supuesto, a argumentar con extractos de las entrevistas, se aportarán, siempre que sea posible, algunos de policías veteranas, y a continuación de policías nuevas, de este modo, se podrán ver los discursos de ambos grupos de edad, y detectar si existen diferencias marcadas sobre los distintos problemas tratados, y cuáles son los enfoques y percepciones de estas profesionales, cuya principal diferencia es la de la época en la que accedieron a la policía.

El proceso de integración de la mujer en la policía no resultó nada fácil, sobre todo al principio, especialmente si tenemos en cuenta los trabajos menos policiales que desempeñaban algunas de las mujeres al entrar en el cuerpo.

*[...] Entré en 1979, era la promoción que aún solo éramos mujeres, la quinta, fue la última que hubo, luego ya empezó a ser mixta. Entonces era tráfico lo que hacíamos realmente, todos los bulevares, en Madrid, era la zona que teníamos. Luego ya pasé, ahí hubo un periodo en el que pasé a la guardería, que teníamos una guardería especial, bueno únicamente para nosotros, para los policías [...] Luego pasé a Centro, también, ya ahí, más bien tema de oficina, aunque yo estaba en tráfico, pero había problemas en la oficina, ya me quedé. Vet. G-2.*

*[...] yo era la niña y yo estuve muchos años en la oficina, sin salir a la calle nada, pero vamos yo no tengo un recuerdo malo de los compañeros, ni de que fuera una época especialmente traumática, no, yo fui, yo fui muy poquito a poco. Vet. G-5.*

*[...] yo fui la sucesora por decirlo de alguna forma de..., ella salió de la oficina y fue cuando entre en la oficina yo, y sobre todo sobreprotección toda. Vet. G-5.*

Una vez conseguido que hubiera alguna mujer en la policía, lo que no estaba tan claro era que fueran a desempeñar labores propias del cargo, sobre todo en lo que se refiere a las pioneras de las distintas localidades que las integraron en sus plantillas, aunque, si es cierto, que existe una cierta diferencia de asunción de roles policiales puros dependiendo de si el Cuerpo de Policía Local al que accedían era de uno de los pueblos, más o menos pequeños de la CAM, o una gran ciudad como Madrid. Una de las cosas que contaban algunas de las mujeres veteranas de las distintas poblaciones, era que las labores policiales que las encargaban al principio de su entrada solían ser las menos policiales. Quejándose alguna incluso del largo tiempo que estuvieron recluidas en oficinas. En la obra <<Mujeres policía>> de Manuel Martín, este autor plantea que los trabajos burocráticos de oficina que se realizan en la policía serán un escollo para la total integración de la mujer en la institución y que ésta deje su sesgo masculino.

El análisis del proceso de feminización en la profesión policial es clave para estudiar todos los problemas de incorporación de la mujer en el mundo del trabajo profesional contemporáneo, precisamente por el carácter altamente masculino -e incluso viril- de la profesión de policía. La nueva integración de la mujer en esa profesión supone la aceptación por parte de la organización y de todos sus miembros de la posibilidad de que la mujer pueda ser una policía <<normal>>. Las primeras mujeres-policía responden a las expectativas de la organización creando un nuevo rol. El rechazo de un rol único de policía, y la existencia de diversos subtrabajos dentro de la organización hacen que sea difícil que se pueda conseguir una profesión no masculina (Martín, 1994: 15)

Como contrapunto a los extractos de mujeres policía veteranas, cabe aportar estos otros de mujeres policía ingresadas en la institución a partir del año 2000, noveles, sus discursos, por el contrario son los de, a priori, el desempeño de todo tipo de tareas policiales desde el mismo momento de integrarse en las plantillas de policías de las distintas localidades, y por ende, formar parte de cualquiera de los tres turnos de trabajos indistintamente. Veamos:

*[...] centro norte y sur. Luego me fui a Ciudad lineal por la tarde, de Ciudad lineal me fui a atestados por la noche, también me gustó mucho atestado. Nuev. G-1.*

*[...]en el turno de tarde, yo siempre estuve en el turno de tarde, bueno estuve haciendo las prácticas rotando mañana, tarde y noche, en el turno que menos estuve fue en la noche, y luego ya desde que termine las prácticas en el turno de tarde. Y siete años en la calle, de patrulla Nuev. G-4.*

*[...] Es que las funciones no han cambiado, salvo que alguna compañera se haya metido en algo más determinado. Pero es que aquí fuera de lo que es violencia de género, agente tutor, y poco más, aquí no hay ninguna especiales, entonces somos aprendices de todo y oficiales de nada [...] yo a los dos años empezamos con lo de la unidad de violencia de género, pero se compagina, no es exclusivo, hago de todo Nuev. G-5.*

Existe una diferencia de unas plantillas de policía a otras, sobre los trabajos que pueden desempeñar los efectivos policiales, independientemente de ser mujeres u hombres, ya que esto viene marcado por el hecho de que en el Cuerpo de Policía de la localidad donde trabajen, haya una distribución de la estructura policial por unidades especializadas, pues, aunque la tendencia y deseabilidad general es la de que se formen dichas unidades para una mejor distribución laboral y atención de la ciudadanía, la realidad es que el limitado número de efectivos policiales de la mayoría de las plantillas, en muchos casos, hace inviable la formación de esas unidades, como sería lo deseable. Por lo que lo más común es que sus efectivos policiales sean, por decirlo de algún modo, “*multifunción*”, o lo que es lo mismo, que todas y todos hagan de todo, y en el mejor de los casos, algún agente aislado, pueda llevar algún tema más especializado (educación vial, menores, violencia de género, etc) compartido con el resto de labores policiales.

Como se ha visto anteriormente, sí existe una diferencia sobre las labores que desarrollaban las agentes veteranas y las nuevas en sus inicios laborales, que se fueron superando en mayor o menor medida por las veteranas con el paso del tiempo. Pero unido a las diferentes tareas que a unas y otras dejaban desempeñar, cabría también saber cómo eran tratadas por sus compañeros y mandos al entrar a formar parte de la policía. Estas mujeres son víctimas del más sutil sistema de discriminación, la sobreprotección y el paternalismo, pues ambas discriminaciones reafirman los valores, relaciones y papeles de un sistema patriarcal dominante. La sobreprotección de los

mandos o los compañeros se ve en aspectos como la asignación de puestos y reparto de tareas. Y resultan discriminatorios porque no responden ni a las capacidades ni necesidades objetivas de la actividad sino a criterios de segregación sexual de la visión de la mujer como sujeto vulnerable y pasivo (Figueroa-Saavedra, 2008).

*[...] pues, que como que están para que, que te cuidan, como para que no te pase nada, que a lo mejor ellos piensan que es para no sé, como si fueran tu padre o tu tío, y la verdad es que te cuidaban mucho, te cuidaban tanto que había veces que no te dejaban hacer, no te dejaban hacer las cosas [...] y entonces como que te cuidaban como si fueras la niña* Vet. G-5

*[...] a mí en Latina, como no, como consideraban que era la niña, tenía 19 años cuando entré [...] la niña, a ver la niña, a veces con tono despectivo, la niña. Entonces, yo estudiaba entonces inglés y tenía clases hasta la una, bueno, pues me pusieron de solape que hay que entrar a las dos, y yo les decía que no podía solapar porque no me daba tiempo a terminar la clase y llegar y tal, no era problema de ellos.* Vet. G-7

*[...] llegamos 20 de nuestra promoción, íbamos 10 mujeres y 10 chicos, entonces era para ellos, para la unidad fue, oh, diez mujeres a ver qué hacemos con estas, entonces nos ponían con los veteranos, veteranos, con los de a punto de jubilarse, entonces para nosotras eso era un drama, tu salías deseando montarte en un patrulla y hacer cosas, claro, tu veías a los de tu promoción, que iban dos juntos y se lo pasaban bomba, mira lo que hemos hecho y tal, y a nosotras íbamos con gente a punto de jubilarse [...] nada más salir era café, carajillo, el segundo carajillo, entonces era deprimente[...] la niña, eso te iba a decir, niña, ven para acá, niña cógeme eso, ese era el trato, entonces claro para toda, el de niña, niña dónde vamos hoy?* Vet. G-3

*[...] estaba ya designado en el parte, quien era el conductor, quien era el jefe de equipo, y quien era el patrullero. El patrullero siempre iba atrás, jefe de equipo adelante, y el conductor. Yo al principio siempre era patrullera, bueno, patrullera, vale, pues patrullera, no importa, no pasa nada, yo también podía hacer de jefe equipo puesto que habíamos hecho el curso para ser jefe de equipo [...] Bueno, pues había gente que decía, es que a ver si te va a pasar algo, y encima vamos a tener que estar pendientes de ti.* Vet. G-3

Para hacer buena la apreciación de Figueró-Saavedra sobre la sutilidad de la discriminación de las actitudes paternalistas y proteccionistas no cabe más que observar lo expuesto por diferentes mujeres policías veteranas, y lo que recuerdan de sus vivencias al entrar y el trato que recibían. Así, en el primero de los extractos la agente, que según ella sucedió en la oficina a la anterior compañera, su sensación sobre la sobreprotección a la que era sometida por los compañeros, llegaba a ser agobiante, pues no les permitían hacer "*las cosas*", es decir, labores principalmente policiales. El segundo de los extractos nos cuenta que, al principio, eran vistas más como una carga que como una ayuda, y eso se lo hacían ver, aunque no fuera con palabras, sino con actitudes. El apelativo "*la niña*" estaba especialmente presente, y eso a ellas les servía como acicate para un mayor empeño en su realización como mujeres policía. Por último, los dos extractos finales también sugieren una diferencia en el trato al materializar el reparto de tareas distintas a hombres y mujeres de una misma promoción. En el primero, a ellas, las mandaban con los "*veteranísimos*"<sup>37</sup>, como para quitárselas de en medio, mientras que a sus compañeros de promoción les dejaban ir juntos. Ellas se sentían discriminadas e incluso les preocupaba esa distinción, para la que ellas pensaban no habían entrado en la policía. El segundo caso, de la otra agente, más veterana que la anterior, tenía que sufrir también el ser relegadas por los mandos, al puesto de patrullera, dentro del organigrama: "*jefe de equipo, conductor, patrullero*", aunque había recibido el mismo curso que sus compañeros hombres, que la argumentaban esa distribución para evitarle males mayores y tener que estar pendientes de ella en la intervenciones, con lo que se refuerza la visión de la mujer como sujeto vulnerable y pasivo del que hablaba (Figueró-Saavedra, 2008).

Para ver si de algún modo existe diferencia en el trato recibido en sus inicios entre nuevas y veteranas, nada mejor que a reglón siguiente de los discursos de las más antiguas, se compare con los de las más nuevas. Al igual que a las veteranas se les preguntó por sus percepciones sobre el trato recibido por sus compañeros veteranos y nuevos, y estos fueron, entre otros, los relatos sobre sus experiencias personales:

---

<sup>37</sup> Veteranísimos eran los agentes a punto de jubilarse, cuyas costumbres personales y policiales a veces dejaban mucho que desear, pues estaban algunos de ellos (no todos) acostumbrados a utilizar el uniforme como medio para obtener tratos de favor, además de dedicar parte de su jornada laboral para asuntos personales.

*[...] enseguida que hablábamos por la malla<sup>38</sup>, si parábamos un camión, enseguida que pedíamos cualquier cosa, enseguida venían los compañeros a apoyar [...] si, si, porque enseguida que pedíamos cualquier cosa, pues para una simple consulta. Por ejemplo, para una consulta de una tarjeta de transporte, o un no sé qué, enseguida llegaban los compañeros donde estábamos [...] está bien que te cuiden, en tráfico no, pero yo he estado en S. Blas he estado con mi compañera, y eso en cualquier momento tenías algún problema, en el momento que tu pedías algo por malla, no tenías que llamar a nadie, a veces, se pasaban de venir, pero bueno. Te sientes un poco, pues bien Nuev. G-1*

*[...] si es que el trato viene un poco a lo de antes, que como hemos entrado todos a la vez, pues el trato con los veteranos te tratan igual a ti y entre ellos [...] claro es que los veteranos son más padres. ¿Eso qué dices es solamente con las mujeres? no, con todos, con todos Nuev. G-5*

*[...] Sí, yo a mi me pasó hace poco, íbamos en la furgoneta, iba conduciendo yo, pues iríamos pues ocho, e iba conduciendo yo. Todos chicos menos yo. Entonces, iba un compañero que ya es veterano de guerra, e iba diciendo, llevábamos delante un choche, porque la verdad que iba bastante torpecillo el coche. El comentario de siempre, que inclusive yo lo digo alguna vez, pero seguro que en ese momento no lo dije. Pero si que el de atrás si lo dijo: <<esto seguro que es una mujer, porque la mujer conduce muy mal>>. Y yo conduciendo la furgoneta con los ocho allí metidos, siete y yo. Y ya íbamos al mercadillo, y me dice, se mete entremedias de los dos, y me dice: <<pero tu coges mucho el coche porque tú>>, y le dije, anda no me hagas la pelota, y justo llegando al mercadillo pegué un frenazo de estos y digo, ahora te vas a cagar, digo ahora te vas a cagar, y luego lo comentaba con mi compañero, te has dado cuenta el pollito, iba aquí y dijo, esto lo tengo que arreglar, no, pero a ti se te nota que coges muchos coches Nuev. G-2*

*[...] yo creo que siempre son más, no me gusta que sea así, pero en el fondo sí que les veo, quizá son más agradables con las compañeras que, yo creo que todas las*

---

<sup>38</sup> Canal de comunicación de las transmisiones

*compañeras les caigan bien, o no, que sea casualidad, yo creo que son más agradables en el trato con las chicas, yo diría que sí, en general, salvo que te hayan hecho la cruz por algo, siempre suelen ser, tienen su toquecillo ahí de condescendencia [...] si el mando es una mujer lo contrario, pero completamente, eh, si [...] sí, sí, eso sí lo he notado yo. Si el mando es una mujer, con nosotras nos tiene más a raya. Nuev. G-3*

El primero de los relatos de estas mujeres policía, nuevas, todavía a día de hoy perciben esa especie de protección por parte de compañeros y mandos. Ellas no lo entienden demasiado, pues incluso lo hacen en "*avisos sin importancia*", porque en los importantes, tanto si son hombres como si son mujeres, se les apoya sin restricciones. Sí reconocen que cuando requieren ayuda, las demás patrullas, principalmente de hombres, vuelan a apoyarlas. Ellas tienen un sentimiento dividido, entre agradecimiento y fastidio por esa aparente sobreprotección. En cambio, en el segundo caso, la plantilla en cuestión se triplicó en una sola promoción, con lo cual el período de adaptación que tiene que pasar, en el tránsito a la veteranía, se hizo más complicado, pues no había veteranos suficientes para instruirles, y en el proceso ellas notaban un cierto paternalismo hacia los y las nuevas, sin demasiados distinguos entre ambos sexos. Parte del rito de iniciación, según Torrente, consiste en que los/as noveles tienen que luchar por el reconocimiento de sus compañeros antes de ejercer su trabajo con total autonomía. Si se trata de una novicia, la lucha aún es más dura. El poder y la influencia de los veteranos en la formación de los recién llegados es decisiva. Un veterano ofrece confianza a sus compañeros porque domina las situaciones. Los agentes tienen una imagen de cada compañero y calculan sus probables reacciones ante situaciones de riesgo. Esos valores acentúan el paternalismo y autoridad de los más antiguos sobre los nuevos. La experiencia es un escalafón informal de autoridad paralelo a la jerarquía formal (Torrente, 1997, p. 46).

No parece que en la actualidad se contemplen tan abiertamente como en los inicios de las primeras agentes, las situaciones de discriminación, al menos, tan generalizadas como antaño, pero en definitiva, se sigue dando de una manera, algo más sutil, más encubierta. Con lo que siempre se encuentran expuestas al chiste fácil. Una de las maneras de zafarse de estos estereotipos, es el comportarse y expresarse de un modo parecido al de los compañeros hombres, como hace la agente del tercer extracto, de ese modo es como mucho más sencillo ser aceptada como un igual, hasta el punto de no

reconocerse ni ella misma en sus expresiones verbales en ocasiones. Y, la última en relatar, observa una diferencia en el trato en cuanto que reconoce que los mandos masculinos siempre son más condescendientes con ellas. Caso contrario, en general, cuando el mando es una mujer, habitualmente las marcan más de cerca y no permiten que bajen la guardia y les aprietan más que a ellos.

Como conclusión, podríamos decir que aunque siguen existiendo comportamientos paternalistas y cierta tendencia a la sobreprotección, esto es cada vez menos intenso y frecuente. Si es verdad que esas aptitudes, en general, son más achacables a policías veteranos, sin poder decir que no existan también en algunos agentes nuevos, pero la realidad es que cada vez se dan con menos frecuencia, sobre todo si tenemos en cuenta, que las mujeres policía en la actualidad, a priori, suele desempeñar desde un principio cualquier labor y/o especialidad policial, estando cada vez más integrada allá donde se la sitúe, lo que no quiere decir que en ocasiones no se encuentren, en las unidades donde desempeñan sus trabajos, con compañeros, mandos, e incluso compañeras, intransigentes. Pero esto solamente se irá venciendo además de con voluntad por todas las partes implicadas, con la normalización de dicha situación, cuanto más se fomente a mujeres en las distintas labores policiales, antes se normalizará la situación y no se verá como extraordinaria y anecdótica. Para Martín Fernández (1994) los criterios de discriminación no son objetivos, sino que están latentes. Por lo tanto, la actuación paternalista del varón, la concreción del poder de los mandos y un ambiente comprensivo pero protector hacia ellas, son las tres posturas usuales dentro de la profesión policial.

Pero no solamente los obstáculos se encuentran en la institución policial exclusivamente, sino que también se detectan barreras, procedentes de sí mismas o de su entorno microsocial, que son trabas sutiles o explícitas, que las mujeres hallan entre sus familiares, amigos, conocidos, que van desde la ausencia de estímulo en su juventud hacia la formación, el logro y un mínimo de competitividad, hasta la ausencia de estímulo en la edad adulta hacia su incorporación o promoción laboral; desde la culpabilización por atender la casa y quedarse en ésta con los niños hasta la incomprensión de sus deseos de autorrealización; desde las quejas y críticas hasta el claro boicot hacia el trabajo fuera de casa; etc. Así que cuanto más cercano afectivamente sea dicho entorno, mayor influencia tendrá sobre la mujer. Por lo que las



opiniones de padres/madres, maridos/parejas e hijos/as tienen una enorme importancia en las decisiones que las mujeres toman respecto a su actividad laboral. Paralelamente, la desigual distribución de las tareas domésticas constituye probablemente uno de los mayores obstáculos a la actividad laboral femenina. La menor disponibilidad de tiempo real de las mujeres respecto a los varones dificulta la formación y la búsqueda de empleo de aquéllas. Una vez en el mundo laboral, la doble jornada supone un agotamiento físico que puede determinar que la mujer abandone el mundo laboral o dificultar que se promocióne en él. Hay que tener en cuenta, que incluso si los hijos y compañero colaboran en las tareas domésticas lo hacen en concepto de “ayuda” a la persona sobre quien todavía se sigue presuponiendo que debe recaer la responsabilidad de dichas tareas “la mujer”. Igualmente, aunque los mencionados miembros de la familia colaborasen en cuanto a la realización de tareas a igual nivel que la mujer, sigue siendo sobre ésta sobre quien recae el peso de la organización general de la casa y de la economía doméstica. Así pues, aunque los demás <<ejecuten>> es habitual que la mujer siga siendo la que piensa y planifica, incluso aunque ambos miembros de la pareja tengan igual tipo de actividad profesional e iguales niveles de responsabilidad en sus respectivos empleos.

La catedrática Inés Alberdi, además de lo expuesto anteriormente sobre las tareas doméstica, también nos explica que las diferentes culturas/estructuras familiares se traducen en diferentes relaciones hombre/mujer, así como en una diferente relación entre lo privado y lo público; es decir, la significación del entorno familiar en contraposición al mundo exterior. La identidad de género que asumamos en familia estará impregnada de valoraciones en torno a las cualidades ocupacionales e intelectuales que deben acompañar a cada una de esas personalidades masculina o femenina, a las relaciones que mujeres y hombres deben mantener tanto dentro de casa como fuera, tanto en el ámbito privado o doméstico como en el exterior o público. La necesidad de orden y estabilidad en las relaciones entre mujeres y hombres necesitará de una institución que resuelva los casos de conflicto entre los miembros de la unidad familiar y establezca unas normas mínimas que han de regir las relaciones entre ellos. Estas normas han sido a lo largo del tiempo las del patriarcado. Con el avance en las relaciones ocupacionales y cualificadoras es como la estructura político familiar comienza a transformarse y a introducir en su seno nuevos mecanismos participativos

en la toma de decisiones con respecto a sus normas de convivencia interna. Para esta autora, la extensión del sistema de enseñanza a toda la población ha tenido una importancia decisiva en este sentido. A través de la estructura de cualificaciones se encuentra también introducido en nuestro modelo el papel socializador del sistema de enseñanza, así como las transformaciones en la cultura política de una sociedad. La desaparición del patriarcado supone para ella la quiebra de la estructura de relaciones familiares tradicionales y la aparición de una nueva estructura de relaciones legal-racional. Pero mantiene que se podrá hablar de cambio estructural como del cambio producido en las unidades domésticas cuando éstas pasen de una a otra estructura familiar, es decir, de la tradicional a la legal-racional o viceversa. Así, se considerará una estructura familiar como tradicional, cuando en ella predominan las relaciones de dependencia hombre/mujer sobre las relaciones de reciprocidad e igualdad. En una estructura familiar tradicional se establecen relaciones en las que tanto las ocupaciones en el mercado ocupacional, que incluye lo laboral y lo político, como el acceso de sus miembros a los mecanismos de obtención de cualificaciones y asignación de posiciones políticas, están rígidamente establecidas por la tradición y los convencionalismos, respetando más los criterios de edad, sexo y estatus social que los de adecuación, preparación y mérito. Caso contrario, sería la consideración de una estructura familiar del tipo legal-racional, que se daría cuando existiese un equilibrio de posiciones sociales entre los varones y las mujeres y cuando hubiera una cierta nivelación de sus recursos productivos tanto a nivel privado como a nivel social. El modelo de estructura familiar legal-racional es el caracterizado por un mayor peso de las relaciones de reciprocidad entre sus miembros. Por lo que sobre las relaciones de dominación y dependencia, de la estructura tradicional, priman las de independencia económica y la autosuficiencia responsable (Alberdi, 1996). Así una de las consecuencias más notables de dichas transformaciones ha sido el cambio de modelo familiar patriarcal por unas formas familiares donde tiende a desaparecer la figura del <<jefe de familia>>. Estas nuevas formas de familia se van consolidando poco a poco, es decir, el hombre mantiene su papel, pero la figura del ama de casa va desapareciendo, pues va dejando las labores domésticas de un modo exclusivo, para participa también del mercado laboral, aunque sin abandonar su función de cuidadora y gestora del hogar, asumiendo un doble rol (Carrasco, et al, 2003:17). Ese doble rol al que hace mención Carrasco es el privado-doméstico y público-laboral, que da lugar a lo que posteriormente se ha dado en llamar

*“doble jornada”*. Por esto se ofrecen a las mujeres empleos flexibles de jornadas más reducidas, para que ellas realicen la supuesta conciliación entre la vida familiar y laboral, pues se sigue pensando que dicha tarea es responsabilidad exclusiva de la mujer. Y aunque hayan cambiado los modelos familiares, todo esto se basa en la idea aceptada socialmente de que son ellas las que deben asumir la responsabilidad del hogar prioritariamente. Dentro de los trabajos de cuidados, una de sus características más importantes es que su realización sigue el ciclo de vida, esto es, se intensifica cuando se cuida a personas dependientes, niños, personas ancianas o enfermas. Por eso la mayor o menor participación de la mujer en el trabajo familiar doméstico depende en modo importante de su situación en el ciclo vital, pues lo más habitual es que sufra un incremento cuando pasa a vivir en pareja, siga aumentando al tener hijas/os, se relaje algo cuando éstos crecen, y vuelva a repuntar si se tiene la responsabilidad de una persona mayor. No ocurriendo esto con el varón, pues su participación en las labores domésticas es bastante limitada y lineal, en el sentido de que ésta no se ve afectada por su ciclo vital. (Carrasco et al, *ibíd*: 65).

Por eso desde finales de 1990 la mujer para compatibilizar la vida laboral con la vida familiar opta por el empleo a tiempo parcial. Siendo cierto que la peor calidad de esta clase de contratación, sumado a la temporalidad creciente de la misma, es consecuencia de cierta generización y segregación que asocia este tipo de contratación a la mujer, y el contrato de jornada normal al varón (Castaño et al. 1999: 79-80). Esto sigue siendo así, incluso, a pesar del incremento de los niveles educativos de la mujer como estrategia para lograr un acceso al mercado de trabajo más ventajoso y que ha supuesto una sobrecualificación (García Serrano y Malo, 1997). No obstante hay una categoría, la de protección-seguridad en donde la presencia de la mujer en 1997 representaba algo menos del 4% (Castaño *et al.* 1999: 139). Por tanto, según Figueroa-Saavedra, se puede considerar que las convocatorias de plazas de empleo público para los Cuerpos de Seguridad es considerada por las mujeres que buscan empleo una excelente ocasión para escapar a las tendencias y condicionantes sociolaborales, sobre todo si se parte de la premisa de que en tal proceso selectivo hay una garantía normativa de participación libre de prejuicios o sesgos discriminatorios para los candidatos de ambos sexos.

Dado que es un sector eminentemente masculino y a pesar de ajustarse a procedimientos y normativas regidas por el principio de equidad, es esperable que aún

perduren factores, mecanismos o elementos que dificultan el acceso de la mujer a este sector, pues, a pesar del incremento de participación femenina, no se aprecia un similar incremento en la contratación. Debido a esto Figueroa-Saavedra ( 2008), realizaron una investigación titulada <<*Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal* >> ya que era presumible que en el proceso selectivo para agentes de policía local, todavía existen elementos que contribuyen a la división y segregación sexual de estas ocupaciones, perpetuando la imagen social masculina que tiene un efecto disuasorio ante la creciente feminización del sector público. En este estudio se dieron cuenta de que dentro de los requisitos exigidos a los opositores, entre otros: “*Estar en posesión del permiso de conducir de la clase A, con una experiencia mínima de dos años, y clase B, con la autorización para conducir vehículos prioritarios (BTP), o equivalentes*” había sido en algunas convocatorias la causa predominante como motivo de exclusión de las mujeres aspirantes, es decir, no poseer el permiso de conducción exigido. Esta modificación de las bases, introducida en el año 1997, en cuanto a los requisitos de los aspirantes, según los testimonios aportados para esta investigación por profesores de academias de preparación, supuso un factor que repercutió negativamente en la creciente demanda de formación preparatoria de mujeres aspirantes al Cuerpo de Policía Local a partir de la entrada en vigor de dicha modificación. El gran coste económico, la planificación a medio y largo plazo de la preparación y las necesidades de uso de los medios de transporte socialmente condicionados (Tobío, 1994, 1995), hace que sólo se piense en obtener un permiso de conducir, el de tipo B, lo que de cara a participar en los procesos de selección en la policía va a propiciar la desigualdad de las mujeres frente a los hombres en las oportunidades de acceso.

Según los datos de la Dirección General de Tráfico, del año 2006, en adelante, DGT, hay una paridad en la expedición de permisos de conducción de la clase B-1 y B, es decir, el que faculta para conducir automóviles. Sin embargo donde reside el gran problema es en la posesión de los otros permisos requeridos, sobre todo en la franja que establece la convocatoria, entre 21 y 30 años. En este grupo de edad, las personas que disponen del permiso B1-B son en una misma proporción varones y mujeres, lo que no

se puede decir lo mismo de los otros permisos. Las mujeres de esta franja de edad supusieron en una década una media de sólo el 16% de las personas con permiso B2-BTP y del 24'5% de los permisos A-A2, con una tendencia a situarse ambos casos en el 20 %. El hecho es que las mujeres obtienen este tipo de permisos en general a partir de los 25 años (DGT, 2006), lo que les deja muy poco margen de tiempo para prepararse y aprobar una oposición a policía local, pues no hay que olvidar que la antigüedad de los permisos A y A-2 (de moto), tiene que ser de dos años. Esta situación en parte explicaría tanto la exclusión del proceso como la autoexclusión y ser parte de los factores de la baja participación. En este punto el uso del vehículo afecta como conocimiento para participar en la selección laboral y competencia para desempeñar el puesto al que se aspira y, por tanto, tener la posibilidad de acceder a participar en las ofertas laborales con ese requisito (Figueroa-Saavedra, 2008).

Agentes veteranas:

*[...] pues de tráfico pasé a motorista, pues entonces al estar de motorista pues cambiaba [...] de motorista puede ser en el año 75 [...] si, y de motorista ya tenias, yo buscaba ya un poco variar, porque estaba de tráfico en Colon o en Bilbao o Recoletos y era todos los días lo mismo, era monótono, entonces esto de motorista era más ameno, porque ya te movías más cambié de turno, estaba por la tarde. Vet. G-4*

*[...] tema del carnet de moto. Bueno si atiendes a las necesidades reales de cualquier unidad, pues no hace falta que tengas un carnet de motarro, con que tengas los dos años preceptivos para manejar una 125cc, pues a lo mejor eso ayuda, no las disuade tanto a la hora de ponerse a preparar la oposición. Vet. G-2*

Agentes noveles:

*[...] Hablaban del carnet de la moto. Es que las mujeres tienen muchas dificultades en sacarlo. Bueno pues habrá que sacárselo, vale hacer políticas para*

*facilitar, pero no quitar los requisitos, porque al final vamos a hacer el mismo trabajo.*  
Nuev. G-2

*[...] efectivamente, eso es el tema, por ejemplo ha sido el de las motos. A mí me costa que muchas chicas, compañeras, han querido motos grandes, y no se las han dado porque han dicho que son mujeres por qué cómo van a ir con motos grandes, pues igual que tú vas, puedo ir yo, yo te lo demuestro cuando quieras, pero no, primero se las dan a ellos, y luego si acaso...te la dan a ti. O la prueba que la hicieron a la compañera, se la tiraron, se la pusieron volcada en el suelo, y le dijeron que si levantaba la moto, que era suya. Y la compañera dijo que si la levanta el compañero que sea suya, él no la tuvo que levantar, ella sí, claro no pudo con ella. Esa es una prueba hecha aquí en la policía municipal de Madrid no hace tanto [...] en 2005, no hace tanto, es muy triste. Nuev. G-1*

Dentro del rosario de dificultades para el acceso que refieren estas mujeres, se encuentran los permisos de conducir, especialmente el de moto. Lo cierto es que los requisitos exigidos por la DGT para su obtención han ido cambiando considerablemente a lo largo de los tiempos. Por ejemplo, las primeras mujeres motoristas de la policía municipal de Madrid, para hacerse con un permiso de moto, tuvieron menos exigencias para su obtención, pues no existían diferentes clases de permisos de motocicletas, como es el caso en la actualidad (A y A-2) que vienen marcados por la cilindrada del vehículo. Y la obtención del segundo de ellos <<A-2>> está condicionada por una determinada antigüedad con el primero <<A>> (2 años al menos). Tener estos permisos de conducir es bastante menos común poseerlo por parte de las mujeres que de los hombres, pues las mujeres aficionadas al mundo de la motocicleta, siendo bastantes a buen seguro, lo son en calidad de acompañante de la pareja de turno, la tenencia del carnet de moto, y más concretamente el de motocicletas de gran cilindrada, ya es menos habitual. Otro de los argumentos esgrimidos por la segunda agente veterana, cuyo extracto se ha reflejado, tiene que ver con la realidad de las necesidades objetivas, como ella misma dice, sobre la necesidad de tener un permiso de moto de gran cilindrada, pues para esta agente, el hecho de la modificación sufrida en cuanto al tipo de vehículos que se pueden conducir con un carnet B-1, que capacita para turismos y vehículos de hasta 3500 kg, también, cuando se tiene una antigüedad igual o superior a dos años de

este permiso, se pueden conducir motocicletas de hasta 125 centímetros cúbicos, o lo que es lo mismo, motos de pequeña cilindrada, muy utilizadas por las policías locales. Si a la obtención de los permisos A y A-2, le añadimos, que aquellas mujeres que logran obtenerlo y aprobar unas oposiciones a policía, después, se encuentran con dificultades como las que nos han relatado algunas de las agentes, este factor, el del permiso de conducir motocicletas, sumado a otros, explica en parte la baja presencia de mujeres en las policías locales, y por ende, el que estén en un porcentaje mucho más bajo de éstas en unidades de motos; ya que hay que tener en cuenta que el tiempo real de las mujeres más nuevas, objeto de este estudio, en general, para preparar unas oposiciones a policía, es de escasos cinco años, ya que es a partir de los 25 años, cuando según las estadísticas de la DGT obtienen de media las mujeres este permiso de conducir. Hay que decir, que a partir del diciembre de 2013, los límites de edad para poder acceder a policía local en la CAM, se han visto modificados, quedando en la actualidad en que se deben haber cumplido los 18 años y no exceder de los 40, extremo este interesante, pero que no ha sido determinante en esta investigación, pues todas las agentes entrevistadas tuvieron su acceso a la policía local mucho antes de entrar en vigor dicha ampliación de edad. Si además, entre otras cosas, a esto se le suma: la falta de rigor en cuanto a respetar el puesto de promoción obtenido de algunas de ellas para la concesión de una plaza en unidades de motos y se les castiga con pruebas tan arbitrarias e informales, como demostraciones de fuerza, explican más aún su limitada presencia. Sobre todo porque la realidad es mucho más cruel, puesto que tampoco un hombre es capaz por sí mismo de levantarla. Pero claro está, a ellos, no se les hacía pasar esta prueba, porque se sabe el resultado de antemano, es decir, ni ellas ni ellos son capaces de ponerla en pie debido a su gran peso y volumen, y todo esto hace una década escasamente.

El estudio realizado por investigadores encabezados por Figueroa-Saavedra, concluye que uno de los posibles factores causantes de la menor presencia de mujeres en las policías locales es el tema de los permisos de conducir, especialmente el de motocicleta, también, la talla mínima y las pruebas físicas. En el año 2011, se celebró El Encuentro Nacional de Mujeres Policía, que estuvo organizado por el Área de Gobierno de Seguridad y Movilidad del Ayuntamiento de Madrid y su Policía Municipal. En este encuentro se presentaron los resultados del Proyecto Atenea, que es un estudio llevado a cabo por componentes femeninas de dicha policía, cuyo objetivo fue analizar la

situación de la mujer en la Policía Municipal de Madrid. Como resultado de dicho estudio se detectó también, al igual que en la investigación de Figueroa-Saavedra, una serie de desequilibrios, además de otros, se mantenían patrones culturales masculinizados, tales como el carnet de motocicleta, el deporte, etc. Un año después, 2012, se celebraron en el Instituto de Seguridad Pública de Cataluña las Jornadas sobre el liderazgo en el mando de las mujeres en la policía, en las que la ponente Lola Vallés Port, responsable de Investigación y Cooperación Internacional de dicho Instituto, proponía políticas activas de igualdad de género, tales como promover mecanismos que faciliten la entrada de las mujeres en las organizaciones en condiciones de igualdad compensando el desigual punto de partida. En esta línea la Dirección General de la Mujer para 2003 convocó 483 cursos gratuitos para favorecer la inserción laboral en igualdad de oportunidades de las mujeres residentes en 131 municipios de Madrid. De todos esos cursos destacan para el tema que nos ocupa la oferta para obtener los permisos de conducir de la clase “C”, “D” y “BTP”, con lo que se facilita el acceso de las mujeres que los realizaron a sectores de transporte de mercancías y de pasajeros, así como al sector de servicios públicos.

Un segundo factor a considerar como limitante de la posibilidad de opositar en igualdad de condiciones de las mujeres en relación a los hombres es el de la talla mínima exigida, pues históricamente ha sido uno de los criterios de selección para las distintas policías. En la actualidad la exigencia de la talla mínima se hace para mantener una imagen corporativa y a la que se le atribuye un carácter intimidatorio y uniformador. Este criterio viene siendo predominante en los reglamentos militares y policiales desde mediados del siglo XIX, eliminando la anterior imagen de los cuerpos armados que en el caso de la policía se presentaba desuniformada, autocosteada en muchos casos, y compuesta por inválidos de guerra (Carrascosa, 1987). El requisito de la talla mínima, que de entrada puede parecer de una naturalidad y normalidad aparente, es arbitrario y no igualitario en su aplicación. Esta arbitrariedad se deja al descubierto cuando se compara con la talla de cuerpos de seguridad de otros países, por ejemplo, los cuerpos policiales de Portugal y Reino Unido, no contemplan talla mínima, y en Bélgica ésta se sitúa en 154 cm, cuatro centímetros por encima de los 150 cm de Francia (*El País*, 2005). Estas tallas mínimas se encuentran muy alejadas de los 170 y 165 centímetros de lo requerido para hombres y mujeres, respectivamente, en las policías locales de la CAM. Esta desigualdad de criterio pretende justificarse en la aparente



rebaja comparativa frente al varón, que parece dar una ventaja a la mujer de -5 cm., lo que no se corresponde con la realidad antropométrica de la población española (Martínez, 2001). Según datos estadísticos correspondientes con registros del Instituto Nacional de Estadística (INE) ofrecidos por el Dr. Manuel Hernández Rodríguez, de la Universidad Autónoma de Madrid, perteneciente a la Asociación Española de Pediatría, (*El Mundo*, 1999), la población española tiene una talla media para los varones de 176 cm. y para las mujeres de 161,5 cm. En ese sentido, la talla mínima de 170 cm. para el hombre implica una inclusión de aquellos que están por debajo de la media nacional (-6 cm.), mientras que la talla mínima de 165 cm. para la mujer implica una exclusión de aquellas mujeres que están por encima de la media (+3'5 cm.). Así pues, la talla mínima es un factor más de exclusión y autoexclusión de las aspirantes, pues ellas tienen unos límites menos amplios, y como consecuencia vulnera el principio de igualdad de oportunidades. Ante esta flagrante pero soterrada vulneración la Administración General del Estado, con fecha 4 de abril de 2007, publicó en el BOE nº 81, la modificación del reglamento de procesos selectivos y de formación en el Cuerpo Nacional de Policía, donde se reducía en cinco centímetros, la estatura mínima exigida para hombres y mujeres, dejándola en 165 y 160 centímetros, respectivamente. Anteriormente, el 28 de marzo de 2007, se publicó en el BOE nº 75, la modificación de la Orden del Ministerio de la Presidencia de 9 de abril de 1996, por la que se reducía en cinco centímetros la estatura mínima para hombre y mujeres, exigidos para el acceso a la escala de guardias y cabos del cuerpo de la Guardia Civil, por lo que ambos Cuerpos de Seguridad del Estado, haciéndose eco del desequilibrio existente entre la talla media de las mujeres, y la talla mínima exigida anteriormente, ambas instituciones de seguridad modificaron a la baja dicha talla en cinco centímetros, aunque de nuevo, los hombres, salían beneficiados por esta medida, pues al aplicárseles a ellos también, el porcentaje de varones que antes no se podían presentar al estar por debajo de la talla mínima, 170 cm, crecerá exponencialmente más que el de las mujeres, al rebajarlas a ellas a 160 cm. pues como ya dijimos, la talla media nacional de ellas es de 161,5 cm; la de ellos de 176, por lo que la ventaja sigue cayendo del lado de los hombres, pero, por conformarnos, al menos, la Administración General del Estado, ha tenido en cuenta y ha llevado a cabo esta reducción de talla mínima, cosa que no se ha dado en las policías locales de la CAM.

El tercer factor, en cuanto a los requisitos de acceso sería que los y las aspirantes a policías locales deben de pasar un determinado número de pruebas físicas que, a priori, suponen un desigual punto de partida para ellas frente a ellos. Éstas consisten en cinco tipos diferentes de ejercicios físicos, tales como: carrera de velocidad (60 metros lisos), carrera de resistencia (800 metros), salto de longitud desde la posición de parado, lanzamiento de balón medicinal y nadar (25 metros). Los baremos y puntuaciones aplicadas a estas pruebas están diferenciados dependiendo del sexo. Las adaptaciones en cuanto a tiempos y marcas están basadas en criterios marcados por instituciones deportivas oficiales, como la Federación Internacional de Atletismo. Es en la consideración de pruebas deportivas donde según Figueróa-Saavedra (2008) suponen una desventaja para las aspirantes, porque existen condicionantes socio-culturales, del mismo modo que ocurre con el permiso de conducir, por lo que se reduce la capacidad de participación en igualdad de condiciones.

Agentes veteranas:

*[...] es que hay muchísimos obstáculos, eh, a nivel social también, por ejemplo, pruebas físicas, socialmente el deporte no ha sido de las mujeres, entonces unas pruebas físicas para una mujer, ahora ya no tanto, porque la mayoría de las mujeres ya son deportistas, las chicas jóvenes, que he visto salir, pero en mi época, por ejemplo, yo no había hecho deporte jamás, yo empecé a hacer deporte cuando entre aquí Vet. G-3*

*[...] y es cierto que un hombre normal de la calle y una mujer normal de la calle, que se presentan, a la mujer le cuesta, por lo menos dos o tres veces meses más que al hombre alcanzar los tiempos que te piden. [...] porque las pruebas las tienes que preparar si o si, pero para conseguir esa meta de dos personas que no se preparan a una mujer le cuesta más que a un hombre. Vet. G-7*

*[...] yo es que las físicas no las pondría por nota, las físicas creo que se deberían subir un poco [...] quizá si las subiría de nivel, y las pondría apto o no apto. Vet. G-6*

Agentes noveles:

*[...] siempre he estado trabajando por la zona de agentes forestales, y me dio por ahí, estuve trabajando en retenes, y un año que estaba trabajando en los retenes pues un compañero me dijo que habían salido unas oposiciones de agentes de movilidad. Que pedían poco, pocas físicas, porque a mí me paraba mucho el tema de las físicas, porque yo en mi vida había hecho deporte y como que lo veía un poco ahí, no sé, muy difícil, y empecé a prepararme las de agente de movilidad. Nuev. G-5*

*[...] las pruebas físicas, las pruebas físicas las chicas no les gusta entrenar, es lo que pienso, no es que estén desproporcionadas las pruebas físicas, evidentemente si te estás presentando a una oposición de policía tienes que tener unos requisitos, y no veo unas pruebas físicas realmente difíciles, será porque yo he estado, he entrenado toda mi vida. Nuev. IND. 3*

*[...] a mí me costó dios y ayuda. No había corrido ni para coger el autobús. Lo pasé muy mal. El 800 era mi espina, pero bueno, aquí estoy. Pasé. Nuev. G-5*

Una de las mayores críticas que tienen que escuchar constantemente las mujeres que acceden a policía, por parte de sus compañeros, es que la exigencia de sus pruebas físicas en cuanto a tiempos, distancias, etc., es menor. Ellas se defienden asegurando, en la mayor parte de las veces, reconociendo que sí son más bajas, pero que es que ellas tienen, en general, unas condiciones físicas diferente de entrada, y eso es difícil de equilibrar. Así, algunas de estas mujeres reconocen que esas críticas, las escucharon en la etapa en la que estaban en la academia de policía, y que en la actualidad también las oyen en su policía. Pero que aun siendo un tema que frecuentemente asoma, ellas tampoco le dan una excesiva importancia. Además, una de estas mujeres entrevistadas lo define y zanja así de contundentemente: *"es que el principio de igualdad es así, es tratar de forma diferente las cosas diferentes"*. Y por último, otra de ellas argumenta que si se quiere que haya más mujeres en la policía tendrán que facilitarles las marcas, pues de lo contrario serían muy pocas las que serían capaces de superarlas. Por ejemplo, en la convocatoria de plazas para policía municipal de 2003 del Ayuntamiento de Madrid, la eliminación de aspirantes no afectó por igual a cada uno de los grupos.

Mientras que de los aspirantes varones pasaron el 80%, de las aspirantes mujeres sólo pasó el 55%.

Las agentes veteranas tienen una visión más suave del obstáculo evidente de las pruebas físicas para acceder a la policía que las agentes más noveles, esto puede ser debido a que en su momento, es decir, tal y como se apuntó anteriormente, durante mucho tiempo los ayuntamientos sacaban las plazas con unas condiciones y pruebas diferentes, y a su libre albedrío, incluso algunos ni contemplaban pruebas físicas, extremo este que hasta que no se regularizó a través de la Ley de Coordinación de Policías Locales de la CAM, cada municipio hacía e interpretaba lo que quería en cuanto a las fases de oposición exigibles, y esto en el mejor de los casos. Por eso algunas de ellas no ven que se encuentren en desventaja, de hecho, una propone que las pruebas sean apto o no apto, pero poniendo unos tiempos y marcas algo más exigentes.

Las agentes más nuevas, en general, dentro de los obstáculos más evidentes que algunas de estas mujeres ven para su acceso, o incluso, el de decidirse a opositar es el de las pruebas físicas. Así, una de ellas cuenta que era lo que más la echaba para atrás, y que se empezó a preparar una oposición de agente de movilidad porque "*pedían pocas físicas*". Practicar deporte no ha sido históricamente una actividad realizada por la mujer al mismo nivel que el hombre, ya que siempre se ha relacionado la práctica deportiva con una cierta masculinización de la mujer, esto afortunadamente ha ido cambiando especialmente en nuestro país, a partir del año 1992, año en que se celebraron los Juegos Olímpicos de Barcelona. Pero este aumento de la participación de la mujer en el deporte de competición y recreativo sigue siendo de marginalidad y desigualdad como en la sociedad en general, y esto queda patente en la infrarrepresentación de la mujer entre los entrenadores, directivos y árbitros, en los deportes, excepto en aquellos exclusivamente femeninos (Fasting, Et al, 2000). Por eso si es un deporte tradicionalmente catalogado como masculino, y/o la apariencia física de la deportista difiere de un estereotipo femenino, la posibilidad de que le cuelguen la etiqueta de lesbiana es mayor. Pat Griffin lo definía así:

*<<la homofobia es un arma muy poderosa para el sexismo. La etiqueta de "lesbiana" se usa para definir las fronteras del comportamiento femenino aceptable en la cultura patriarcal. Cuando a una mujer la llaman lesbiana sabe que no puede hacer nada para luchar contra ello...Porque el deporte femenino ya lleva el cartel de*

*actividad lesbiana, las mujeres son particularmente sensibles y vulnerables al uso de la etiqueta de “lesbiana” para intimidarlas>> (Griffin, 1992: 251-265).*

Este etiquetamiento que se deriva de estereotipos y condicionantes sociales y culturales actúan como factor de disuasión e incapacitación en el acercamiento de la mujer a la práctica deportiva y el ejercicio físico, privándole de un medio que contribuye a la igualdad y a la participación activa de la mujer en la sociedad (Mora, 2001).

*[...] es que es tanta la diferencia, claro. Pues al principio pues eso, nos llamaban marimachos, te miraban un poquito, esta y esta, pero como va una mujer a poder hacer este trabajo [...] Vet. G-3.*

*[...] no es como antes, hace 20 años, una mujer que fuera a correr era rarísimo. Una mujer corriendo decías que marimacho [...] Vet. G-3*

Para alguna de estas mujeres policía el conjunto de pruebas físicas que se deben superar para el acceso a las policías, es uno de los obstáculos más evidentes y factores más claros de la falta de mujeres en las plantillas de policía. Se concluye según diversos datos que el (21%) de los varones son más proclives al ejercicio físico regular, siendo el (10%) en las mujeres, aunque en general exista una leve tendencia en los últimos años hacia una mayor práctica regular de ejercicio físico en el tiempo libre (Abellán, 2002). Como ya se ha visto, los tres factores analizados anteriormente, todos ellos requisitos de selección, parecen estar detrás de parte de los motivos por los que las mujeres no se encuentran en igualdad de condiciones con los hombres para acceder a los cuerpos de policía local de la CAM. Aunque aparentemente los procesos de selección siguen los controles de la Administración Pública para garantizar la igualdad de condiciones para todos los participantes, la verdad es que existen todavía factores sociales, culturales y corporativos que afectan más a la mujer que al hombre. Esto viene a demostrar la dificultad que entraña el implantar y desarrollar políticas para introducir el principio de igualdad en el mercado laboral, ya sea público o privado. Aunque hay que decir, tal y como aprecian algunos autores clásico, Bianchi (1978), Hakim (1979) y Rubery (1993) el acceso a los cuerpo de seguridad públicos, son una buena oportunidad para las

mujeres, pues este sector exige poseer unos requisitos previos de formación, que están muy acordes con el mayor nivel académico y buen capital cultural que en la actualidad están demostrando ellas.

*[...] me consta, me consta, bachiller sí, licenciadas también tengo, licenciadas tengo 3 o 4 mujeres, sí, estamos hablando de mujeres, y del resto lo desconozco, pero mínimo, mínimo, casi todas tienen bachiller [...] en los hombres es inferior[...] ¿tienes algún licenciado? pues creo que no, ahora que lo dices creo que no [...] yo, licenciada en filología [...] de las diez mujeres 3 o 4 licenciadas como mínimo. Vet. IND. 1*

*[...]Yo era veterinaria, yo estudie veterinaria, yo creo que a mis padres el que pasara de una cosa que había estudiado, pues a lo mejor les chocó, pero en ningún momento, y esta, y como te ven contenta ¿en la canina estas encantada? yo estoy encantada. Y mis padres no se preocupan porque tampoco es una unidad de mucha intervención. Estoy con lo que a mí me gusta, está muy relacionado con lo que estudié, aunque al final no ejerza de eso, y me ven contenta, y encantados, y yo también la verdad. Nuev. G-3*

*[...] Yo me he ido formando posteriormente, yo no entre con carrera, yo la carrera la hice una vez hecha la oposición, que como ya me acostumbré a estudiar, dije, ahora es el momento, o ahora o nunca, hice la carrera, hice el máster y luego el doctorado, que es lo que estoy haciendo ahora. Nuev. INDV.3*

Algo que se deja entrever al menos en nuestra muestra de mujeres policía, 51 en total, es que el nivel académico, en general, es bastante alto. Se podría aventurar que las mujeres se deciden a opositar para policía a partir, principalmente, de un cierto nivel académico, que se suele situar de bachillerato en adelante, o lo que es lo mismo, que las que tienen menos titulación académica no dan el paso para acceder, o de así hacerlo, se quedan por el camino. Esto podría ponernos en la senda para pensar, que posiblemente gracias al mayor nivel académico, ellas compensarían en el temario y pruebas teóricas, la desventaja que de una manera más o menos generalizada, se da en las pruebas físicas, al puntuar más alto los hombres como norma habitual en las pruebas deportivas.

*[...] yo pienso que en general, la promoción a la que yo me presente que éramos muy numerosa, donde bajamos un montón la nota, fue en las pruebas físicas, que nos costaba un montón, yo en comparación a la prueba escrita que era de desarrollar que eran tres preguntas a elegir dos, sacamos en proporción mejor nota que las físicas, que los chicos nos ganaron en proporción mucho más en las pruebas físicas. Y la prueba es que estábamos menos acostumbradas a hacer deporte. [...]* Vet. G-3

*[...] para llegar en igualdad de condiciones en la teórica, sí es el gran escollo, que no tiene por qué. Tú tienes que llegar en igualdad de condiciones de notas físicas. Porque yo en la oposición en las físicas quede la ochocientos y pico, o sea, que estaba fuera, bueno nuestra oposición era de 700 y yo quede la 800 con las físicas, llegue al temario y quedé la 400, y salí del ises la 170[...].* Nuev. G-2

Al menos en estos dos fragmentos, de veterana y novel, respectivamente, se deja patente la insinuación que más arriba se esbozaba, esto es, la desventaja que, de forma más o menos generaliza, dicen ellas tener en las puntuaciones de las diversas pruebas físicas, que las van compensando posteriormente en las pruebas teóricas, donde recortan considerablemente la distancia en puntuación que les separa de sus compañeros de oposición. Como factor de influencia en la reducción de la brecha que se abre entre hombres y mujeres, en lo referentes a la puntuación de las pruebas físicas, por lo general, mayor en los hombres, cabe fijarnos en el siguiente cuadro diseñado a partir de las fichas que de cada una de las agentes colaboradoras se confeccionó.

#### **TITULACIÓN AGENTES ENTREVISTADAS EN LA INVESTIGACIÓN**

	NUEVAS	VETERANAS	TOTAL
EGB/GRADUADO	1	5	6
BACHILLERATO/FP-2	12	11	23
DIPLOMATURA UNIVERSITARIA	9	5	14
LICENCIATURA UNIVERSITARIA	4	4	8
TOTAL	26	25	51

Este capital académico, a buen seguro, también será un factor importante para que en un futuro haya más mujeres en todos los niveles de la escala de mando, pues aunque la proporción de hombres es bastante superior en cantidad, el porcentaje de mujeres con estudios medios y superiores se vislumbra más elevado que el de sus compañeros. Como se pueden ver los niveles académicos de las mujeres entrevistadas para esta investigación, y fijándonos especialmente en los totales, de las cincuenta y una mujeres participantes, solamente seis ostentan el título de GRADUADO ESCOLAR/ESO, de las cuales una es agente nueva, siendo las otras cinco, veteranas; veintitrés con título de BACHILLER/FP-2, esta vez doce y once, nuevas y veteranas respectivamente; y por último, la suma de DIPLOMADAS y LICENCIADAS UNIVERSITARIA, son en total veintidós, repartiéndose nueve noveles y cinco veteranas, diplomadas; e igual número de licenciadas nuevas y veteranas, cuatro y cuatro.

Todos los factores examinados hasta el momento sobre los requisitos de admisión a las oposiciones de policía, entre otras, permisos de conducir, talla mínima, pruebas físicas, poco a poco se van ajustando los patrones culturales masculinizados con medidas como la realización de cursos dirigidos a mujeres para la obtención de distintos permisos de conducción, la ampliación de la franja de edad para poderse presentar a policía, o aunque esta todavía no ha recalado en las policías locales, la reducción de la talla mínima. Todas ellas, sin duda, colaborarán a reducir la existencia de desigualdades en el punto de partida entre mujeres y hombres. Pues el esfuerzo que tiene que realizar la mujer policía para conseguir su integración es superior al que tendría que llevar a cabo para especializarse en cualquier otra profesión más aceptada socialmente (Martín, 1994: 15).

#### **4.1. LOS PLANOS DE INTEGRACIÓN**

La integración de la mujer en la policía, está aún sin concluir totalmente, recordemos que todavía existen localidades madrileñas donde no hay ninguna mujer en sus plantillas de policía. Tuvo al menos tres planos, a saber: compañeros, ciudadanos y familia. Cada uno de estos, con el paso de las décadas, se ha visto conquistado en mayor



o menor medida por las mujeres que iniciaron la singladura de la profesión policial. Según Martín, el análisis del proceso de feminización en la profesión policial es clave para estudiar todos los problemas de incorporación de la mujer en el mundo del trabajo profesional contemporáneo, debido especialmente al carácter altamente masculino de la profesión de policía. La nueva integración de la mujer en esa profesión supone que la organización y todos sus miembros, acepten la posibilidad de que la mujer pueda ser un policía “*normal*”. Las primeras mujeres policía respondieron a las expectativas de la organización creando un nuevo rol. El rechazo de un rol único de policía, y la existencia de diversos subtrabajos dentro de la organización hacen que sea difícil que se pueda conseguir una profesión no masculina (Martín, *ibídem*). En los primeros compases se observaron dificultades de integración experimentadas por parte de las mujeres, sobre todo, en lo relativo a sus experiencias individuales, y a la asunción de los roles autoritarios inherentes al desempeño de las diversas funciones policiales. Sin embargo, un segundo nivel de análisis mostró que en el origen de esas dificultades se hallan cuestiones de tipo socio-institucional, que se manifestaban en el interior de la organización, y que incidían directamente en la forma en la que las mujeres vivían su trabajo diario, a saber: Se encontraban en minoría, ocupaban las posiciones más bajas de la jerarquía, percibían que sus compañeros las trataban de modo diferente, se integraban en una organización tradicionalmente preparada por y para los hombres. Por eso a partir de aquí, con el objetivo de encontrar todos los factores que influyeron e influyen en la labor de estas mujeres desde sus inicios a nuestros tiempos, como se decía, se buscaran buceando en los tres planos en los que se movían a diario estas profesionales, así comencemos por el primero de ellos, que no es otro que el de los compañeros de profesión, compuesto por mandos e iguales, es decir, agente masculinos, veamos sus historias, y como han ido evolucionando éstas.

#### **4.1.1. Plano primero: los compañeros**

Los compañeros, resultaron gentes de media de edad alta y bajo nivel cultural, que el tiempo se encargó de demostrar, no ser los únicos factores de rechazo de la mujer en la institución policial, pues en la actualidad, aunque menos, siguen existiendo voces

con las mismas cantinelas: *"a mí no me conduce una mujer", "no sirven para nada", "en las peleas no quiero tener a una mujer por compañera", etc.* Y estas críticas, no solo provenían, ni eran patrimonio exclusivo de agentes veteranos, ni mucho menos, pues como ya hemos resaltado, también eran escuchados de boca de algunos de sus compañeros más jóvenes, e incluso, hoy día, casi medio siglo después de su acceso, en pleno siglo XXI, aún se oyen, aunque en menor número, frases desaprobatorias en cuanto a la presencia de mujeres en la policía. Pero iniciemos la indagación sobre estos extremos con los argumentos de las más veteranas:

*[...] era una época, pues como ahora más o menos, una época en la que había muy pocos trabajos y te tirabas a lo que había. Había oposiciones para policía y yo la hice, hice una solicitud y querían, llegue en el momento justo, querían meter a una mujer y me cogieron, y empecé a trabajar. Al principio, al principio fue raro, extraño trabajar con todo hombres, cuando digo todos no éramos como ahora, éramos 16 yo creo, por ahí, con una media de edad de 50 hacia arriba la mayoría [...]* Vet. G-5.

*[...] digamos que se sorprendían, para ellos era sorprendente que la mujer entrara de policía, no entendían que también podíamos hacer una labor [...] la incomprensión era mayor que menor, porque los jóvenes sí lo entendían más, los jóvenes quizás lo entendían un poco, pero los más mayores no lo entendían mucho, lo respetaban y se acataba, porque entonces se acataba todo, entonces tú no te atrevías a decir nada, pero no les gustaba [...]* Vet. G-4

Como se puede ver estos dos extractos nos hablan abiertamente de unos compañeros de media de edad alta, que no las aceptaban de buen agrado. Especialmente la segunda, nos cuenta que en aquel momento, principio de los setenta, ellos no entendían que las mujeres fueran policías. Pero a esta reticencia masculina habría que añadirle otro factor, y es el de la época, es decir, en estos dos ejemplos estamos hablando de principios de los setenta en uno, o sea, pleno franquismo, y del principio de los ochenta, el otro, recién estrenada la democracia española, con lo que hay que contextualizar la situación en una etapa histórica en que la mujer, no es que no tuviera apenas representación en la policía, es que no la tenía en casi ningún ámbito laboral, y claro está en uno tan masculinizado como la policía, menos. Con lo cual trayendo hasta

aquí lo apuntado en la Introducción de esta investigación, concretamente, sobre el primer informe exploratorio <<Mujer policía. Un proceso lleno de obstáculos>>, las agentes nº 1 y 2, protagonistas de los dos primeros extractos de dicho informe, eran totalmente conscientes de que su entrada fue, como así nos contaron, un empeño político más que un logro personal, pues en ese momento, con la admisión de mujeres a las plantillas de policía, parecía darse una vuelta de tuerca más al proceso de igualdad y democratización de ciertas instituciones, reflejando a su vez al exterior una imagen de sociedad avanzada y moderna.

*[...] la mayoría de la gente nos tenía respeto, incluso nos admiraba, porque para la mujer, entonces la mujer conducía menos, entonces estábamos abriéndonos a Europa, estábamos abriéndonos al mundo, y la que, la persona que era avanzada en su tiempo se daba cuenta de que, de que era un avance para el futuro, o sea, que esto son síntomas de avances, eh, y claro existía el cazurro clásico que te mandaba a fregar [...]* Vet. G-4.

#### **4.1.1.1. La uniformidad**

Como es de suponer, llegada la hora en la que inician su incorporación al trabajo de calle, que alternan con labores administrativas en algunos casos, el choque profesional lo sufren cuando, llegado el momento de desempeñar labores puramente policiales, estas mujeres se encuentran con unos compañeros que no asumen su incorporación y, más aún, que realizasen labores puramente policiales, ya que éstas siempre se habían considerado patrimonio masculino. Además del rechazo abiertamente manifestado en algunos casos, y no expresado, pero, latente en muchos otros, la uniformidad con la que eran adornadas en los primeros momentos, tampoco ayudaba mucho a que se las considerase policías del mismo modo que a sus compañeros de fatiga, pues la funcionalidad de las prendas de vestir de las que las dotaban dejaban mucho que desear a la operatividad policial.

*[...] ya marcaba mucho la distinción de lo que era la ropa de una o la ropa de otro, lo que era el bolsito de una, el bolsito de otro, el gorrito de una el gorrito de otro, que iban totalmente distintos, ellas eran más de exposición [...]* Vet. G-1

*[...] el primer año, llega el verano y nos habían puesto botas en el invierno, y llega el verano, y no nos quitan las botas, nos dejaron prácticamente, bueno ya al final, que nos quejamos tanto que nos las quitamos, nos quitábamos las medias, porque claro teníamos muchísimo calor, y teníamos una marca tipo albañil con las botas, y otra cosa que hacíamos nos cortábamos la falda, porque teníamos falda [...] nos cortábamos la falda, y nos pusieron la otra falda y también nos la cortábamos[...]* Vet. G-4.

*[...] a mí me tocó zapato de tacón, Delicias arriba hasta Atocha, Legazpi, zapato de tacón para arriba, zapato de tacón para abajo. Me tocó bolsito, bueno, que vamos a hacerle, luego nos lo quitaron, y luego dices, para que me han quitado el bolsito si ahora no tengo donde llevar las cosas. Me metía las compresas en los calcetines porque no hay sitio para llevar tantas cosas, el talonario, las llaves el monedero [...]* Vet. G-1

Tal y como ellas relatan, su labor ya de por sí difícil, se tornaba más complicada por la poca operatividad de una ropa que nada acompañaba a la función diaria de algunas de estas mujeres, tales como realizar labores de circulación en un cruce, servicios de grúa (donde en ocasiones se tenían que encaramar) por lo que el llevar falda, además de incómodo, debía de ser bastante violento, pues al realizar cualquier movimiento fuera de lo normal, o simplemente, tener que correr podía resultar bastante comprometido para la agente, pues era más que evidente que al estar de esa guisa, su libertad de movimientos estaba bastante limitada. Para Martín (1994) las mujeres policía son muy normales, igual que las demás y sufren los mismos problemas:

*“Las mujeres policía son muy <<normales>>, parecidas a la población general, poco heroínas. Contrario al mito civil, las mujeres-policía no son supermujeres (tampoco ellos son superhombres); hablan exactamente igual, con los mismos prejuicios, errores, creencias, palabrotas, angustias y teorizaciones que el resto de la población femenina. Dentro de la organización policial las mujeres son tratadas como objetos sexuales tanto como lo son fuera las mujeres no policías. Las mujeres-policía son tan normales*

*que no sólo trabajan, sino que incluso evitan el trabajar: una característica normal de toda la población empleada” (Martín, ibíd: 7-8)*

#### **4.1.1.2. Conducir los coches patrulla**

Otro campo a conquistar por las mujeres dentro de las labores policiales cotidianas en sus comienzos era el de conducir los coches patrulla, pues como ya vimos en páginas anteriores, uno de los mayores obstáculos que las féminas tienen que sortear para su acceso es el de los permisos de conducir, pero lo que no parecía estar tan claro, es que aunque como es evidente, al ser un requisito para la admisión, ellas como ellos, tenían que obtenerlo, su utilización, es decir, conducir los vehículos policiales era otro tema, pues como era de suponer contaban con la desaprobación de sus compañeros para dicha labor.

*[...] Su trabajo, no es que tú le robaras su trabajo, pero podías colocar un listón que les incomodaba, y hay un ejemplo claro, el hecho de conducir el coche, yo he tenido compañeros que decían: que van a pensar cuando vean que me llevas tú en el coche [...] Vet. G-5.*

*[...] eran todos compañeros mayores que tenían otra forma diferente de trabajar, luego no podías elegir tanto, te ponían más donde te tocaba, no podías a lo mejor hacer solicitudes de que es que yo con este compañero mayor no quiero ir, y además, me podríais nombrar a mí de conductora, pues no, porque esta persona es conductor y es conductor de toda la vida. Y yo le decía al de la oficina, pero mira es que este hombre no hace más que salir por la mañana, y nada más salir por la mañana [...] es que no hace más que beberse a primera hora un carajillo. Vet. G-3*

*[...] porque hay un ejemplo, o sea, yo cuando montaban en coche me tenía que examinar todos los días, ellos ya venían con el carnet éste es el ejemplo [...] Vet. G-5*

El paso de los años ha suavizado esa oposición generalizada a que las agentes condujeran, de este modo, aunque sabedoras de la existencia del estereotipo de que las mujeres conducen mal, son conscientes de que no son ellas las que estadísticamente tienen más percances de tráfico por mucho que se empeñen en hacerlas aparecer como

malas conductoras. El tiempo no solo ha ido reduciendo esas reticencias masculinas a dejar conducir a sus compañeras, sino que se bromea entre unos y otras sobre la pericia de ambos, y lo que es más elocuente, en la actualidad ya existen hombres policía, que al inicio de la jornada laboral, entregan directamente las llaves del patrulla a la compañera, para que sea ésta la que conduzca, y esto es algo tan cotidiano en la actualidad que a ellas hasta las empieza a fastidiar, pues a buen seguro, ahora lo interpretan como una especie de sometimiento masculino.

*[...] O sea, yo considero que no conduzco mal, pero estoy englobada, porque a mí nadie me ha preguntado: ¿oye conduces bien? O me han valorado o me han hecho algo para considerar si conduzco bien o mal. Pero estás englobada en el grupo de las mujeres, conduces mal, es así [...] y sin embargo son los varones de mediana edad los que tienen más accidentes...Nuev. G-5.*

*[...] a mí me pasó una vez que en una persecución, iba yo conduciendo, y pasaron dos compañeros, e iba la furgoneta pegando unos bandazos, me adelantaron, y sin ningún problema, y terminamos fuimos a pasar lista, y a la hora de salir, dicen, ya te hemos visto por la avenida de Andalucía, buscando aparcamiento, ibas buscando aparcamiento, yo me moría de risa. Nuev. G-2.*

*[...] bueno hay alguno que te dicen, las llaves. Pues las puedes ir cogiendo tú, porque bonito yo no soy la chofer de nadie, porque soy la chica. Que te lo dice en plan de coña. Pero claro, la coña, toma las llaves [...] Nuev. G-1*

#### **4.1.1.3. Formar pareja con otra mujer**

Otra de las plazas a conquistar dentro de los obstáculos dentro de la institución policial fue el de formar pareja de trabajo dos mujeres, esta circunstancia tardó en darse, y a día de hoy suele ser poco habitual ver binomios de agentes femeninas patrullando solas, pues esto más que tratarse de una práctica policial generalizada, fue sobre todo la consecuencia del empeño personal de algunas de ellas, y el resultado de la fuerza mayor, en otras. Por lo que en el caso de Madrid capital, por ejemplo, una vez que la llamada *Quinta de mujeres* desapareció como tal, pasó algún tiempo hasta que se

permitió que dos o tres mujeres incluso, patrullaran juntas, pues las labores encomendadas a éstas, al menos formalmente, eran las mismas que a los hombres, y a estas alturas, ellas, ya portaban arma<sup>39</sup> de fuego, y entre sus labores no solo estaba el tráfico, sino también la seguridad ciudadana. Esto último, a buen seguro es uno de los factores que con más fuerza pesaban para no prodigar la formación de parejas exclusivas de mujeres. Dándose circunstancias tan paradójicas como que en alguna ocasión se las responsabilizaba de su empeño por formar binomio femenino, haciéndolas firmar su responsabilidad, e incluso, no ser bien vista esta práctica por mujeres mando.

Agentes veteranas:

*[...] pues sería en el 81 u 82, [...] en un principio eran un poco más reacios por si nos podía pasar algo y tal y no sé qué, porque bueno, que mujeres solas a ver si las van a dar, igual que le pueden dar a un hombre, exactamente igual, pero vamos, hicimos el trabajo bien [...] Vet. G-3*

*[...] A mí me hicieron firmar un papel como que iba con otra chica, bajo nuestra responsabilidad **¿pero porque fue una decisión vuestra?** fue nuestra, estábamos las dos de agentes tutores, decidimos las dos salir a la calle, y entonces, ellos no querían que fueran dos chicas juntas, pero no nos lo podían prohibir, entonces nos hicieron firmar ese papel, que yo no sé ese papel para que podía valer exactamente, pero bueno, era un poco como decir, salís juntas porque queréis, porque nadie os está obligando, entonces, bueno, lo firmamos y nada hemos ido juntas durante un montón de tiempo, Vet. G-2*

*[...] porque te dicen que tienes que formar como las patrullas mixtas, lo primeros años, de hombre o mujer, entonces yo quería ir con una compañera, entonces, yo me obcequé, y dije, me podéis dar una explicación de por qué no puedo ir con una compañera, si es válida igual que puedo ser yo, ella también es válida, podemos ir las dos juntas, y sí que me obcequé bastante en ese tema y me acuerdo que cuando hacía en trafico nocturno, que lo hacíamos en aquel entonces por horas, siempre que podía me*

---

<sup>39</sup> No fue hasta el año 1980 en el que se integraron las mujeres de la “Quinta” a formar parte de la Policía Municipal de Madrid cuando les dejaron portar armas de fuego. En otras localidades, como la entrada de mujeres fue después de los 80 ya llevaban armas, aunque solía ser más pequeña.

*ponía con una compañera con la que quería ir. Pero luego cuando nos tocaba de jefe de turno algún sargento, dependiendo del sargento que fuera, nos perseguía toda la noche. Y estaba todo el rato por la emisora, dónde se encuentran, en qué comunicado están, dónde están actuando, y si estaba cerca se pasaba para supervisar un poco que, como en plan paternalista [...] Vet. G-3*

*[...]Y lo que si tengo que decir es que he tenido mandos mujeres que no les gustaba que fuéramos compañeras juntas. Que luego he visto, que efectivamente que eso funciona bien [...] Vet. G-1*

El paso del tiempo fue atemperando esa negativa a la formación de parejas exclusivamente femeninas, aunque todo hay que decirlo, con sus reticencias. De este modo, aunque cada vez se sostiene menos el no permitir a dos mujeres patrullar juntas, la realidad es que el menor porcentaje de mujeres en las plantillas en comparación con los hombres, y que al estar distribuidas entre los tres turnos, la posibilidad de que coincidan en número suficiente en cada uno de ellos, y que ya dentro de estos se sitúen suficientes de ellas en las diferentes unidades especializadas o no, hace bastante difícil que esta circunstancia de binomios femeninos se dé, incluso en la actualidad. Además, sigue existiendo todavía, aunque de un modo soterrado, una reticencia institucional más o menos extendida, a la formación de dichas parejas, y para ello, se ponen infinidad de excusas, que de un modo u otro, son aceptadas en general de mejor o peor agrado por las agentes.

Agentes noveles:

*[...] lo nuestro, a mí lo más grave que me ha pasado es el que no nos dejan el ponernos juntas, para mí ha sido muy serio, y decir que un patrulla femenino no es operativo, cuando nosotras el poco tiempo que nos tiramos allí hicimos más detenidos que nadie. Hicimos, trabajábamos muy bien juntas porque estábamos muy coordinadas porque llevábamos mucho tiempo, y eso para mí es lo más [...] Nuev. G-1*

*[...]En tráfico las hay juntas. Al lado de nuestro distrito [...] lo que pasa que no hay muchas. Hay sitios donde no dejan, no sé cuales, pero sí que los hay. Nuev. G-3*

*[...]bueno, no, nos ponían, desde jefatura, a ver teníamos compañeros fijos pero, por ejemplo, en las vacaciones que si el compañero se iba en las vacaciones y yo*



*me quedaba de non y demás, y nosotras que siempre hemos, nos hemos llevado muy bien y demás, pues oye pues ponernos juntas ¿ no? también nos gustaba el, había algún mando que no nos ponía, había otros que sí, y ahora eso ya, yo creo que ahora mismo, de hecho nosotras vamos juntas, y no tenemos ningún problema [...] Nuev. G-4*

*[...] formamos pareja al principio, cuando estábamos en la unidad de Tráfico 1, y luego en Tetuán estuvimos al principio también una temporada juntas, lo que pasa que ahí ya hubo problemillas con los jefes que no veían una patrulla femenino [...] eso, bueno, sí, podían decir que a lo mejor, para los cacheos, porque necesitaban más componentes femeninos en otras patrullas, y esas cosas, pero [...] en 2005, sí, luego ahí, eso fue el oficial que estaba actualmente allí, y luego había promotores, que seguían con la misma [...] hombre, pues mandos intermedios, que también pensaban lo mismo, y lo apoyaban [...] Nuev. G-1.*

#### **4.1.1.4. Conducir motocicletas**

Si conducir los coches patrulla, en igualdad de condiciones a los agentes masculinos, es algo prácticamente superado a día de hoy, no podemos asegurar lo mismo sobre la conducción de motocicletas por parte de las agentes, y menos aún situarlas en igualdad de condiciones en las unidades especializadas de motoristas, como ya dejamos entrever en páginas anteriores, con el relato de alguna de las entrevistadas. Uno de los factores es el hecho de que las unidades de motos, en algunas localidades, llevan relativamente poco tiempo formadas, pues esta clase de vehículos entraron a formar parte de las dotaciones policiales, mucho más tarde que los patrullas, por lo que han llevado el lógico atraso en la formación de unidades especializadas. Y como consecuencia inmediata, la más tardía y dificultosa incorporación de la mujer a estas unidades, siguiendo la tendencia habitual de la más lenta incorporación de ellas a ciertos trabajos, por la división de funciones tan marcada por las que se rigen las labores policiales.

Agentes veteranas:

*[...] tienen que saber que van contigo tan seguros como pueden ir con otros compañeros, y eso, te lo tienes que ganar día a día, tienes que demostrarles día a día*

*que conduces igual que ellos, o peor, sin ningún problema, pero que no te estás sacando el carnet diariamente, tienes que demostrarles que sabes montar en moto, aunque te van a mirar con lupa [...] Vet. G-5*

*[...] yo sí lo he vivido, yo lo que sí en la unidad en la que yo estaba en la tarde, la primera pareja de motorista compuesta por dos mujeres fue de la promoción anterior a la mía. Anteriormente no dejaban ir a dos compañeras. **¿De qué año me estás hablando?** yo soy de la 37, del 98, pues la 36 entró cinco años antes [...] Vet. G-1*

Dentro de la policía el tema de la mujer motorista siempre ha sido bastante espinoso, como ya se dijo, de una parte, la relativamente nueva incorporación de las motos a los parques de vehículos policiales, y de otra, la variedad de clases diferentes existentes, yendo desde las tipo scooter (generalmente automáticas) para las que no se necesita curso de especialización. Las todoterreno (especialmente utilizadas para campo) y las de carretera de alta cilindrada, estas dos últimas clases sí necesitan de curso de especialización para su conducción, especialmente, las de alta cilindrada, y suele ser en éstas, donde se ven con mayor dificultad las agentes para poder acceder a ellas.

Agentes noveles:

*[...] efectivamente, eso es el tema, por ejemplo ha sido el de las motos. A mí me consta que muchas chicas, compañeras, han querido motos grandes, y no se las han dado porque han dicho que son mujeres por qué cómo van a ir con motos grandes, pues igual que tú vas, puedo ir yo, yo te lo demuestro cuando quieras, pero no, primero se las dan a ellos, y luego si acaso...te la dan a ti. [...] en 2005, no hace tanto, es muy triste. Nuev. G-1*

*[...] aquí nos obligaban a montar en moto, sí, sí [...] hombre eran un poco flexibles, si tu no eras muy hábil con la moto, pues a lo mejor te preguntaban, ¿oye a ti te importa montar en moto y demás? Yo nunca he dicho que no, siempre he salido con la moto. Hay compañeras, ella por ejemplo, es más...no se la da bien y entonces. Nuev. G-6*

#### 4.1.1.5. Las relaciones interpersonales

Otro tema delicado, derivado de la entrada de mujeres en la policía, fue el de las relaciones interpersonales, que al igual que en otras actividades laborales, en la policía no podía ser una excepción. Pues la realización del trabajo policial, por ejemplo, la conformación de la jornada laboral de algún turno en especial, como puede ser el de la noche (muchas horas seguidas de patrulla juntos) puede hacer que esas relaciones personales se lleven a extremos equivocados en algún caso. Además, una de las características más comunes de estas situaciones es que siempre se suelen dar en una sola dirección, es decir, de hombre a mujer, con lo que se deja de nuevo patente la construcción social de las diferencias de género, ya que cabría pensar en la posibilidad de la existencia de que, en alguna ocasión, se dieran situaciones complicadas, con comentarios de carácter sexual, insinuaciones y/o acosos hacia las compañeras. Por eso, según Martín, las policías denuncian el comportamiento de los policías varones que sólo ven en la mujer-policía un objeto sexual: <<Le dijo el Cabo a mi novio, ¿Oye, tú te follas a Matilde o no? Todas esas verbalizaciones implican un relativo menosprecio por la mujer como profesional y la identificación tópica de ella como mujer-objeto (Martín, ibíd: 26). Desde luego los rumores mal intencionados, sobre presuntos amoríos e infidelidades, siempre estuvieron a la orden del día, sobre todo, claro está en los primeros compases de la llegada de las primeras agentes. Pero esto no era patrimonio exclusivo de los compañeros policías, sino que se utilizó, en todos los tiempos, también por los ciudadanos, como manera de ataque y desprestigio a estas profesionales.

Agentes veteranas:

*[...]lo que si ha habido en alguna ocasión, a mi no me ha llegado, bueno estos cotilleos absurdos que te lían con el compañero y estas cosas [...] es lo que es ser mujer policía, muchas veces piensan, sobre todo, yo recuerdo ahora que me lo ha traído a la mente, cuando yo estaba en el Retiro, que estaba embarazada precisamente de mi primer hijo, en el 88, pues llamabas a casa de algún compañero mayor, y la señora no te veía, huy, ésta fresca y encima llama a casa, que es lo que querrá si está, o no está, a ella que le importará. Entonces yo veía, decía al compañero de la oficina, llama tú porque luego tiene el compañero problemas con su mujer [...] Vet. G-2*

*[...] Yo lo que he visto al principio es que cuando había una pareja mixta, pues había comentarios de: bueno estos, y los comentarios fáciles en plan amoríos, ligoteos, llámese, en fin, sí se hacían, entonces intentabas buscar un compañero de tu misma promoción [...] al principio si notaba el cachondeito, como fueras con un sargento, ya era, bueno, estabas con la crucecita puesta, eso era así, sinceramente era así. Vet. G-1*

*[...]Yo llegué a casa súper emocionada y le dije a mi marido, ya tengo compañero y tal, pues siempre estas como de uno a otro, y nunca cuajas con nadie, hasta que encuentras tu compañero, y mi marido, ah que bien, ya no estás sola. Y él pues lo contaría en casa, y al día siguiente me dijo, oye (nombre de la agente) que si algún día conoces a Nuria, su mujer, no le digas que nos hemos puesto juntos porque hemos querido, di que nos han obligado, porque no le gusta que tenga un compañero mujer, su mujer. Digo, no, no, no te preocupes, que le hizo el comentario su mujer, con todos los tíos que hay y has tenido que elegir a una chica, y el otro, no, no, que nos han obligado. Y me resultó curioso [...] Vet. G-7*

Esta práctica de los rumores mal intencionados, lejos de desaparecer, ha continuado en el tiempo, aunque hay que decir, que el hecho del aumento del número de mujeres en las plantillas, ha diluido todo este tema un poco. Ya que en las poblaciones más grandes, sería más probable que la identidad de las agentes marcadas, fuera desconocida por muchos de sus conciudadanos. No así en las plantillas y poblaciones más pequeñas, donde todavía, a día de hoy, resulta muy sencillo extender un bulo, sea cierto o no. Y como se puede ver en los siguientes extractos, todo esto continúa, aunque sí es cierto que los avances en cuanto a legalización del divorcio, en libertades tanto masculinas como femeninas, todas estas situaciones, a priori, no se viven en la actualidad de un modo tan traumático de cómo se vivía antaño, donde la emancipación de la mujer en nuestro país estaba por llegar, y en lo tocante a los temas extramatrimoniales eran coto vedado en aquellos primeros años, debido principalmente a la dictadura de la que estábamos a punto de salir, y que no contemplaba esas libertades.

Agentes noveles:

*[...] las parejas mixtas, bueno en contra pues que al final las parejas tienes un lío con los compañeros, a nivel de chascarrillo con los compañeros, es lo típico, ah, vosotros tal [...] como se separe la pareja por lo que sea, ya ha habido alguna movida, ya es como... Nuev. G-2*

*[...]sí, contra mi imagen, sí, contra un estereotipo, la gente te ve de una determinada característica física y se hacen una concepción de ti equivocada [...] las personas que reúnen ciertas características físicas, pues a lo mejor tienen que ser tontas, o no se pueden formar, o no pueden ser buenas por su capacidad intelectual y por su preparación, y su formación, sino simplemente por su físico y eso no es así [...] sí, no te podemos poner de paisano porque llamas mucho la atención. Nuev. INDIV. 3*

*[...]es impresionante, ya no te digo de compañeros habituales, sino compañeros con el que vas un día o dos días porque te coincide un servicio dos días, y al segundo día que vas con él, le ves así con la cara así de vinagre, y tú que ha pasado? y la mujer venga llamar con mensajitos, y tú ves allí que está todo el día con el whasatsApp y tú vas allí conduciendo, y ya claro si es un poco expresivo, te dice, no, es que , le dije a mi mujer que iba con una compañera ¿y quién es esa, y no sé qué? y digo, pero que se creen que todas somos promiscuas, bueno, que cada una tenemos nuestras parejas, o no, o sea, es un tema [...] la verdad es que compartes muchas horas, porque yo con mi compañero es que hablo de todo, más que con mi pareja, más que con mis hijos, más que con mi familia, es que hablas muchas horas, es que te cuentas todo. Nuev. G-2*

#### **4.1.1.6. Los primeros embarazos**

Otro de los problemas añadidos a su incorporación a la policía fue en el momento que aparecieron los primeros embarazos, pues las jefaturas no sabían cómo abordar esa situación tan natural como desconocida en ese ámbito laboral, de este modo, en los inicios se dieron situaciones complicadas fruto de la falta de uniformidad adaptada y de puestos donde situar a las agentes que quedaban embarazadas.

*[...]por decir estoy embarazada, pedí salir, y me dejaron salir, pero cuando llegué a la unidad que llegué yo llevaba un justificante de embarazo, pero lo que tu*

*decías, era cuando llevábamos falda, y yo mi uniforme para que no me conocieran donde me destinaron, me fui con el uniforme en una bolsa, y cuando llego digo, que no puedo llevar uniforme que no me vale, el oficial de la unidad, me dijo que tenía que llevar un justificante del médico de que no me valía el uniforme. Le dije, tenga, el justificante de que estoy embarazada, porque llevaba cuatro o cinco meses [...] Vet. G-2.*

Otra:

*[...]Luego ya pasé, ahí hubo un periodo en el que pasé a la guardería, que teníamos una guardería especial, bueno únicamente para nosotros, para los policías, había una puericultora, tanto en el turno de mañana y en el turno de tarde, y como no era suficiente, pues pedían voluntarias, bueno, en principio nos mandaban a las embarazadas, yo quedé embarazada, y como no había un destino fijo, que hoy ya sí, nos mandaron allí[...] Vet. G-2.*

Otra:

*[...] y yo recuerdo en Retiro, no había habido mujeres embarazadas entonces te sacaban a la calle, estabas de cuatro meses, te pillaba agosto, te pillaba sola de zona de seguridad del gobierno militar de Reina Cristina, y estabas allí sola, y a lo mejor tenía, y no te encontrabas bien, y no asumía el mando, de entonces, que estar embarazada, que aunque no se te notara estabas embarazada, y tenía su riesgo, entonces yo recuerdo eso, porque no había casos de que hubiera mujeres embarazadas[...] Vet. G-2*

Otra:

*[...]yo ya tuve mis dos hijos estando ya en la policía, y no tuve ningún problema, lo único que hoy quedas embarazada, y tu más o menos tienes un destino, y en aquella, no, nos tenían yo recuerdo sobre todo con mi hija, estábamos otras dos compañeras y te dejaban allí en la puerta de Conde Duque, y te sacaban pues para poner las denuncias que traían los compañeros, que a lo mejor traían en un papel, pasarlas[...] Vet. G-2*

Como se apuntaba antes los primeros embarazos, la institución policial hubo de dar respuesta a la situación que se les venía encima, y que desde luego no sabían en muchos casos como afrontar temas tales como la falta de uniformidad específica para embarazadas, pues cuando se les empezaba a notar la tripa, su uniforme les dejaba de valer, sin que durante bastante tiempo se las adaptara otro tipo de uniformidad, por lo que lo más habitual era que tuvieran que vestir de paisano. También, ante esta situación, los mandos hombres no sabían cómo afrontarla y exigían certificados médicos de embarazo para poder justificar el que vistieran de paisano. Otro aspecto problemático, era el de los puestos a desempeñar por las gestantes, que en los primeros embarazos que se dieron en la policía municipal de Madrid, se zanjó con una medida tan contundente como poco policial, pues a algunas agentes que quedaban en cinta se las destinaba a la guardería que la institución tenía para cuidar los hijos/as de los/as policías. En algunos distritos madrileños, en los cuales no habían tenido nunca mujeres en período de gestación, se las mantenía en la calle sin ninguna atención especial y en otros lugares se las situaba al cuidado y protección de las puertas de acceso de edificios municipales, para quitárselas de encima más que como una solución meditada, e incluso, se las obligaba a realizar ejercicios de tiro en muy avanzado estado. Todas estas situaciones se fueron solventando en las distintas policías según les iba surgiendo la problemática, aunque la experiencia de los primeros lugares donde se habían dado, sirvieron como referencia y modelo para adaptarse de un modo más rápido a los demás municipios. Aunque hay que puntualizar que todavía a día de hoy existen algunos casos de policías en las que ha surgido algún problema, sobre todo por la falta de puestos adaptados para mujeres policía embarazadas, pues no se había tenido en cuenta esa posibilidad en alguna de las localidades en las que se creó la policía local con el ya nombrado proyecto Bescam.

*[...]yo tengo un cuerpo<sup>40</sup> de policía aquí en Madrid 2013, donde sólo hay una mujer [...] está embarazada, vosotros no sabéis el problema que tenemos, es que la van a tener que dar de baja, no hay puesto de segunda actividad, hoy y 2013, no hay puesto de segunda actividad, porque también estar en oficinas, porque también estar en*

---

<sup>40</sup> Este cuerpo de policía de una población madrileña de pocos habitantes, es una situación muy concreta y especial, que se ha dado debido a la creación de nuevas policías en localidades donde no existían, con el proyecto Bescam que se comentó con anterioridad. Por lo que es una situación atípica, pero real.

*oficinas es un riesgo, es una cosa que está muy bien, pero que te puede llegar el loco de turno y dar un cabezazo, o sea, tienes que tener un puesto que te permita desarrollar tu gestación en condiciones[...]* Vet. G-5.

Pero la realidad más común en cuanto a estos temas de uniformidad y labores a desempeñar por las mujeres policía que quedan embarazadas, en general, salvo deshonrosas excepciones se fue solventando y solucionando satisfactoriamente, pues las localidades objeto de este estudio, a excepción de una, todas, tienen normativizado o acordado el destino de las policías en estado de gestación, que suele ser en puestos de oficina, centrales de comunicación y/o puestos administrativos de diferente índole. Por otro lado, al menos la policía municipal de Madrid en el tema de uniforme, han pasado por varias etapas, entre las que estaban vestir con pantalón, en unos momentos, faldas muy anchas en otros y, últimamente, la prenda oficial para las gestantes es un peto-pantalón, de paisano, y de color azul marino, acorde con el color corporativo. En cuanto a otros municipios, la solución es parecida, aunque lo más común es que se las rebaje del uso del uniforme policial, y se las permita vestir de paisano. Y en cuanto a los trabajos a desempeñar, vienen a ser como ya dijimos, administrativos mayoritariamente. Decir que para concluir sobre el tema de las soluciones buscadas y aplicadas en la problemática suscitada con el tema de la recolocación laboral de las agentes embarazadas, así como de la uniformidad más idónea, parece ser, al menos para la mayoría de las noveles, estar bastante superado, pues no ha sido un tema de especial atención y preocupación de ellas a lo largo de las entrevistas.

Pero una cosa es la oficialidad sobre la solución buscada para solventar el problema de los embarazos desde las jefaturas, y otra bien distinta es el de cómo acogían los compañeros y la propia institución, el hecho de los períodos de baja maternal, que a juzgar por los relatos de algunas mujeres policía, no era bien visto, ni parece serlo totalmente en la actualidad. Por lo que esta situación las enfrenta y contrapone a los hombres, especialmente aquellas bajas que se dan desde prácticamente el principio de la gestación. Algunas de las explicaciones que pudieran encontrarse detrás de la intolerancia expresada de compañeros y corporación podría derivarse, por una parte, en el período de tiempo, que para quienes critican estas bajas, les parece muy largo, y por otra, que éste período conlleva aparejada la disminución del número de efectivos, teniendo que soportar la carga de trabajo entre menos agentes.



*[...]es que yo creo que todavía, yo mira que mis hijos ya son mayores, pero ahora que hemos tenido bastantes embarazos, todavía en la cabeza de los hombres esta el decir, mírala, ya de baja, embarazada en su casa, embarazada ya esta no viene, ya esta no viene, como si estuvieras en tu casa tocándote. Eso se palpa en el ambiente, y se siente con un desprecio, que yo, pues lo veo [...] pero yo lo oigo, y no me gusta como lo oigo, y como se dice por parte de los hombres, y lo tengo que expresar así [...]. Vet. G-6*

*(nombre de la agente) fue la primera en pedir reducción de jornada pero me refiero [...] yo sé que ella la pidió y ella fue la primera que se la dieron, y hubo carros y carretas. Vet. G-5*

*[...] y es que hay un caso así que al mes ya está de baja. Pero por circunstancias, tampoco vamos a dar aquí explicaciones [...] y se oye y la forma de decirlo, pues eso: y esta, hala ya un mes y de baja todo el embarazo hasta que tenga el niño, luego cuatro meses, luego no se qué [...] Vet. G-6*

Todas las situaciones descritas anteriormente, tienen su correlato en la ya mencionada obra de Figueróa-Saavedra, el cual hace una enumeración de situaciones de agresión simbólica, psicológica y verbal tipificada como mobbing en las obras de (Leymann, 1996; Fernández, 2002), aunque este autor ubica las situaciones en el trato que se les da a las agentes de policía durante su período de prácticas o recién entradas, detallando toda una serie de acciones que sufren, que pueden llegar de algún modo a incapacitarlas para el desempeño de las labores policiales, y si nos fijamos, buena parte de esas acciones han sido descritas por los relatos de las agentes protagonistas de nuestra investigación.

*“Así se patentiza la tendencia a alejarlas de situaciones o intervenciones policiales conflictivas, a asignarles puestos de coordinación y comunicación en centralitas, a no permitirles conducir el coche patrulla o, incluso a agruparlas con una pareja masculina, no por un criterio de complementariedad, sino para protegerlas y dotarlas de autoridad en las actuaciones de calle. Esta actitud de discriminación “bienintencionada” también adolece de cierta hostilidad. Encontramos casos de violencia psicológica y simbólica en el trabajo que utiliza el hecho de ser mujer como*

*una razón para provocar la autoexclusión de la aspirante. Este hostigamiento va desde el aislamiento, ataques al estatus y capacidad profesional, ninguneo y desconsideración a nivel personal, desestabilización, etc. mediante acciones como arrinconar a la aspirante a puestos que nadie quiere, dejarla sola en determinados servicios como centralitas, vigilancia de garajes o trabajos nocturnos, ignorar sus opiniones, acusarle de escaqueo, menospreciar y no reconocer sus actuaciones, asignarle arbitrariamente obligaciones y tareas, hacerle el vacío, tratarle como un elemento decorativo o un objeto de deseo sexual” (Figuerola-Saavedra, 2008: 170-171).*

#### **4.1.2. Plano segundo: los ciudadanos**

El segundo plano, el de los ciudadanos/as se concretaba en un trato discriminatorio de los mismos hacia las mujeres policía, todas ellas, sin excepción, han tenido que sufrir, la intolerancia, las frases vejatorias, e incluso, el ver como yendo de patrulla con un compañero, si alguien les preguntaba algo, en la mayoría de los casos, se dirigían al componente masculino de la pareja, ignorándolas frecuentemente. Así pues a la ardua labor de ser aceptadas de pleno derecho en la plantilla, tuvieron una no menos complicada labor añadida, que era la de ser aceptadas en la calle por los ciudadanos/as. Evidentemente existen diferencias bastante marcadas de los primeros años hasta ahora, pero si tenemos en cuenta lo lentamente que avanza la sociedad en estos temas, ellas, a priori, tuvieron más complicada la gestión de la ya de por sí difícil labor policial, pues a todas las mandaron a fregar, o tuvieron que sufrir aquello de “*mujer tenías que ser*”, pero todo esto se define en una frase traída por una de estas mujeres policía “*las veían como a amas de casa*”.

Agentes veteranas:

*[...] y te encontrabas con toda clase de experiencias. Desde la persona que lo comprendía, que tú la reprendieras o la denunciara, o había veces, que simplemente la reprendías, y no, ni siquiera te, todo lo contrario, agradecía que le reprendieras, y sin embargo, había otros, que no ibas a denunciarles, y empezaban a salir por peteneras, y mandarte a fregar y todo eso era lo habitual, o sea, eso era lo habitual [...] Vet. G-4*

*[...] sí me han dicho eso de, mujer tenías que ser. Estaba cortando la G. Vía que estaba toda cortada, estaba toda bloqueada, S. Bernardo, y decían, la que estas montando, y te dicen, claro, mujer tenías que ser [...] Vet. G-3*

*[...] sobre todo las primeras promociones lo pasaron bastante mal, porque te veían como, vete a tu casa a fregar, vete a cuidar hijos, vete, bastante mal, y entonces tenías que tirar pues esto la denuncia, callar, no contestar, le denunciabas y buenos días, buenas tardes, y yo creo que sobre todo las primeras promociones, primera, segunda, tercera, lo tuvieron bastante difícil en ese sentido del ciudadano, porque las veían como amas de casa [...] Vet. G-2*

Aunque la cosa no se quedaba simplemente ahí, pues la falta de respeto en los inicios de andadura era más que evidente, ya que había quien las miraba como objetos sexuales, las insultaba poniendo en duda su feminidad, ignorándolas por completo para no reconocer su autoridad o cuestionaban su trabajo con acciones que iban mucho más allá de las agresiones verbales. Todo esto dibujaba un panorama, cuando menos, hostil, que además, por si fuera poco, no se veían en muchas ocasiones apoyadas por sus compañeros, ni tampoco por sus mandos, lo que las generaba un sentimiento de abandono. Pero gracias al tesón, su trabajo diario, y no tirar la toalla en los momentos más difíciles, ellas se han ido haciendo un hueco en su organización y, sobre todo, en esa sociedad que no aceptaba en los primeros momentos, el que estas mujeres pudieran aplicar a los demás la autoridad que implica su profesión, pues como es sabido ellas, las mujeres en general, son las personas que más han sufrido la autoridad y el sometimiento a lo largo de los tiempos.

Agentes veteranas:

*[...] La gente nos tomaba medianamente enserio, nos teníamos que poner demasiado serias a veces, más de lo que nos gustaba, porque teníamos la sensación de que nos tenían que respetar. De hecho había conductores que los mirabas por el rabillo del ojo, y con la mano por fuera intentaban darte un azote en el culo, así tal cual [...] Vet. G-7*

*[...] es que es tanta la diferencia, claro. Pues al principio pues eso, nos llamaban marimachos, te miraban un poquito, esta y esta, pero como va una mujer a poder hacer este trabajo, les faltaba confianza en nosotros [...] Vet. G-3*

*[...] y luego todo lo contrario, estás con tu compañero hablando con alguien y, yo contigo no hablo ¿a la mujer? sí, yo contigo no hablo. Vet. G-1*

*[...] Entonces, había mucha alteración del orden público. Cada vez que te llevabas un coche teníamos un verdadero problema, nos querían pegar, no teníamos defensa, no nos ayudaba nadie. Y los únicos que nos ayudaban, a mi particularmente era el conductor de la grúa. No teníamos ayuda, y lo digo como son, ni los jefes, nadie nos ayudaba, únicamente nos decían que si teníamos problemas que le dijéramos al este que le citábamos en comisaría, pero el coche nos lo llevábamos. Bueno, yo he tenido problema, de subirse, tener el coche cargado, cargado, y subirse la gente arriba de la grúa, y tener que ir con la persona hasta la comisaría en la grúa [...] Vet. G-3*

De otra parte, el discurso de las agentes noveles en cuanto al trato que en la actualidad reciben de los ciudadanos/as ha cambiado sustancialmente, cabe resaltar, que en general, salvo contadas excepciones de personas muy concretas y de corte muy machista, los autóctonos, suelen ser bastante respetuosos, en claro reconocimiento a su labor, mostrando el ciudadano/a su disconformidad ante una intervención, fundamentalmente, por el hecho de ser denunciados/as, como por ejemplo, en una infracción de tráfico, y no por el hecho de que hayan sido mujeres policía quienes les sancionen su comportamiento en un momento dado.

*[...] las señoras mayores les encanta verte en la calle, y te dicen cosas, te dicen: jo, yo si fuera joven es que como me gustaría ¿y pasáis miedo? y se acercan y te dicen cosas. Y a las niñas también les gusta mucho, y si ven ya un grupito de chicas policía juntas y tal, les encanta. También a mi me llena de orgullo, el poderlas animar, que sí que está muy bien. Yo creo que a las mujeres en general les gusta ver otras mujeres [...] Vet. G-2*

Y aunque se siguen sucediendo episodios de intolerancia machista, la verdad es que cada vez se escuchan menos, y los que se oyen, y en esto coinciden bastantes de las entrevistadas, suelen ser principalmente a personas de otras culturas, tales como la musulmana, ecuatoriana, u hombres y mujeres de etnia gitana, que en palabras de ellas mismas “no respetan igual”, pues no muestran ningún reconocimiento por su trabajo, fruto de la falta de respeto y discriminación de estas culturas hacia la mujer. Reproduciéndose comportamientos hacia ellas, ya casi olvidados, más propios de los

primeros años de su acceso a la policía, que de la actualidad, tales como no mirarlas a la cara, ningunearlas, invisibilizarlas dirigiéndose al compañero, aun siendo ellas quienes en ese momento lleven el peso de la actuación, o, como se dio el caso, muy definitorio de la cultura musulmana, no consentir que fuese una mujer policía la que se encargase de dar las clases de Educación Vial a los estudiantes del Instituto que se encuentra dentro del complejo de la Mezquita<sup>41</sup> de la M-30<sup>42</sup>.

Agentes nuevas:

*[...] yo es que tampoco he estado mucho tiempo, me acuerdo de intervenciones con marroquí, de directamente no mirarte a la cara. Y de personas de etnia gitana, de tu vete a casa a fregar los platos, eso sí [...] Nuev. G-6*

*[...] Salvo que sea ya, a mi me ha pasado con algún árabe. Porque si que les sienta mal, que les digas, hay ciertas cosas culturales, sí que lo he notado, españoles yo creo que no, prácticamente, hombre sienta mal [...] Nuev. G-3*

*[...] también influye mucho la raza, la cultura, por ejemplo, dependiendo de la cultura te tratan mejor, te tratan con superioridad, entonces es cuando tú tienes que sacar tu genio, quitas tu sonrisa, que yo también estoy de acuerdo con ella. Hablamos de gitanos, moros, los ecuatorianos son machistas, y luego encima como van matizaos, pues ya no te digo nada...hay muchas diferencias [...] Nuev. G-2*

---

<sup>41</sup> El Centro Cultural Islámico y Mezquita Omar de Madrid (España) es un edificio situado en el nº 4 de la Calle de Salvador de Madariaga, en el Barrio de San Pascual (Distrito de Ciudad Lineal). Su fachada oeste da a la vía M-30, lo que ha hecho que la construcción también se conozca popularmente como *Mezquita de la M-30*.

<sup>42</sup> La M-30 es una vía de circunvalación, con características de autopista (salvo un tramo al norte conocido como Avenida de la Ilustración) que rodea el centro («almendra central») de la ciudad de Madrid, capital de España. Tiene una longitud de 32,5 km con un radio medio de 5,17 km con respecto a la Puerta del Sol y una intensidad de circulación media de 304.423 vehículos diarios, lo que la convierte en la vía más transitada de España. Tiene la particularidad de que es la única autopista española de la que es titular un ayuntamiento.

*[...] a mí me pasó con un gitano, no a fregar, no. Con un gitano, yo le estaba denunciando, yo le hablaba que me diera la documentación, y el solamente se dirigía a mi compañero, hasta que le dijo mi compañero, si la que lleva la intervención es ella, no me lo digas a mí. Le costaba el hablarme, le costaba [...] Nuev. G-3*

*[...] luego un ejemplo, en la mezquita hay un instituto y no podíamos ir las mujeres a dar educación vial allí, pedían que fuera siempre un hombre. Y supongo que por el bien de los menores, pues se aceptaba, pero [...] sí es una cuestión cultural [...] Vet. G-2*

#### **4.1.3. Plano tercero. La familia**

El tercero de los planos fue el de las familias, o lo que es lo mismo, qué dijeron sus madres, padres, hermanos/as cuando les dieron la noticia de que se iban a presentar a policías, esto sucedía en el caso de algunos municipios de la CAM en los primeros compases de la recién estrenada democracia, pero no hay que olvidar, que en el caso de las primeras mujeres que accedieron a la Policía Municipal de Madrid, lo hicieron aún en época franquista, y la mujer en esta etapa de la historia de nuestro país tenía una posición y labores muy concretas en la sociedad que a lo largo de las décadas de dictadura, el gobierno apoyado por la iglesia y la sección<sup>43</sup> femenina, se había encargado de fijar. Para ello, en sus inicios a través del Fuero<sup>44</sup> del Trabajo de 1938 se prohibía el trabajo nocturno de mujeres y niños, o desde 1942, las normativas laborales no le permitían ejercer determinados trabajos y obligaban a la mujer que se casaba a

---

<sup>43</sup> La Sección Femenina de la Falange Española, conocida simplemente como Sección Femenina, fue constituida en 1934 como la rama femenina del partido político Falange Española (luego, durante el Franquismo, la FE de las JONS) se disolvió en 1977, tras la muerte del General Franco y la consiguiente reforma de su régimen.[1] Fue dirigida desde su constitución hasta su liquidación por Pilar Primo de Rivera y Sáenz de Heredia, hermana de José Antonio, el fundador de Falange. Impregnada su Jefa Nacional de un ferviente catolicismo, la Sección Femenina adoptó las figuras de Isabel la Católica y Santa Teresa de Jesús como modelos de conducta y símbolos de su acción.

<sup>44</sup> El Fuero del Trabajo (1938) es una de las ocho Leyes Fundamentales del franquismo, siendo elaborada antes del fin de la Guerra Civil a imitación de la Carta di Lavoro promulgada en Italia por Edmondo Rossoni y el Gran Consejo Fascista italiano en abril de 1927. Si bien es cierto que en el momento de su promulgación los nacionales llevaban una clara ventaja en la contienda; de hecho fue en 1938 cuando Franco creó el Gobierno de la Nación.

abandonar sus empleos. Por lo tanto, las aspiraciones de las mujeres, para cumplir su misión en el Nuevo Estado, tenían que ser las de formar familias católicas y numerosas, ya que por decreto las aspiraciones de las féminas se reducían a casarse y tener hijos (Cabrera, 2005: 189-201). La enseñanza, al igual que ocurrió con la Segunda República, se convirtió en la dictadura franquista en un método de adoctrinamiento político de la sociedad. Y convirtió a la mujer en pieza clave de la transmisión ideológica, así como responsable última de los hijos y del hogar (Domingo, 2007: 50). Desde luego, la familia, y su opinión era de suma importancia para las primeras agentes, no hay que olvidar que es en el seno familiar donde se produce la socialización más temprana, donde se van aprendiendo todas las conductas, valores y formas de comunicación, pues es la principal transmisora de la cultura, normas y patrones sociales de género que rigen la sociedad en la que se vive. Siendo muy importantes los modelos educativos transmitidos por los padres, las relaciones familiares que se establecen y los roles que se asumen en función del sexo (Colas, 2004).

Pero lo más claro, tanto para ellas como para sus familias, era el desconocimiento total de una profesión muy masculinizada, que se abría por primera vez a la mujer, y que su desempeño podía tener tanto atractivo como reticencias, pues la etapa histórica en la que se encuadraba ese momento, no contenía ningún referente a lo que iba a ser enfrentarse a las labores del ejercicio de autoridad por parte de esas mujeres, que estaban a punto de cometer la osadía de explorar los entresijos de la institución policial, hasta el momento vetada para ellas. Dentro de las familias hubo de todo, las que las apoyaron sin tapujos, aunque no tenían referencias sobre lo que supondría la incursión en la policía, que en aquel momento, era tachada de profesión de marimachos, por la carga de masculinidad de la misma. En general, las madres, no querían, pues nada tenía que ver con lo que alguna de ellas había pensado para el futuro de su hija, por ejemplo, labores de corte y confección; hasta otra de ellas, que sin ser nada religiosa, rezaba para que su hija suspendiera. Pero en definitiva, unas y otras, finalmente, no tuvieron más remedio que asumir la profesión de sus hijas.

Agentes veteranas:

*[...]a mi familia le pareció muy bien, si, todo le pareció muy bien, en general si, si, si, todos les pareció muy bien, si, si, no tuve yo oposición con mis hermanos con ninguno, mi madre tampoco, mi padre no vivía, y con mis tías, pues bien, no les pareció mal, hubo una tía que me dijo que bueno, que como me iba a atrever a hacer ese trabajo que era muy peligroso, y que tal, pero se me quedó un poco grabado por eso, porque dijo que era peligroso [...] hombre mi madre también me dijo que si sabía dónde me metía, digo, sí, yo creo que sí, total para salir tengo, lo puedo hacer, yo hago la oposición, entro que me gusta me quedo, que no me gusta, me voy, total [...] Vet. G-4*

*[... ] trabajaba en un despacho con un abogado, pero no hacía una labor muy concreta, estaba buscándome la vida, y entonces surgió, me lo dijo una tía mía, concretamente, oye mira pues salen plazas para policía municipal y a lo mejor te puede interesar, y yo lo vi así, es que mujer policía, son unas marimachos, es que en aquella época lo digo, allí se tildaba a las mujeres policía de marimachos, hasta yo lo dije, y yo, pero bueno, lo voy a intentar[...] Vet. G-3*

*[...]yo había estudiado corte y confección, esa cosa que mi madre entendía que yo debía, era la mejor forma de que yo pudiera buscarme la vida, mi madre tiene hoy 85 años, la señora mayor y entonces pensaba así, yo lo entiendo y había una plaza de policía, yo estaba con una prima, teníamos 20 años, éramos unas crías [...] Vet. G-5*

*[...]Mi madre, puff, con tal de que no llevara arma, casi se desmaya cuando se enteró que había aprobado la oposición entera. Yo creo que ella rezaba cada vez que iba a un examen que por favor que suspendiera [...] yo creo que cuando iba a las de la oposición, no es religiosa, rezaba todo lo que pudiera para que suspendiera, le di el peor disgusto de su vida. [...] Vet. G-1*

Para el grupo de las agentes noveles, la generalidad de los miembros de sus familias las apoyó sin fisuras, salvo raras excepciones. Para ellas ya jugaba a su favor el paso del tiempo, y los cambios operados para la mujer en el seno de la sociedad a nivel laboral. Pues la división sexual del trabajo supuso a lo largo de la historia, según Emilia Barrio, además de un recurso organizativo, un sólido armazón en lo simbólico y cultural, presuponiendo la subordinación de lo femenino a lo masculino, y como consecuencia inmediata la valoración de lo que es importante y de lo que no lo es



(Barrio, 1996: 50). Los ambientes familiares tienen un gran efecto en la transmisión y asimilación de roles y estereotipos de género. El lenguaje, las conductas y las expectativas son algunos de los vehículos que se utilizan para construir y asentar en sus miembros los roles sociales que se espera de ellos en función de su sexo. La transmisión, en la mayoría de ocasiones, opera de forma subliminal e inconsciente por parte de los padres en relación con los hijos (Colas y De Pablos, 2003: 196) referenciados en Rebollo y Mercado (2004: 279).

Agentes nuevas:

*[...] en mi caso mi padre si me apoyaba, porque la familia de mi padre pues todos son guardias civiles, pero mi madre, palabras textuales, el día antes del examen, me dice: ojalá no apruebes. Palabras textuales [...] y yo agradezco que mi madre me dijese eso, porque me entró una mala leche [...]* Nuev. G-5

*[...] a mí me apoyaron mucho, y la verdad que no tengo ni hermanos, ni padre, me apoyaron mucho [...] no soy de Madrid, soy del norte, si me vine aquí, allí empecé presentándome a la policía nacional, porque allí había muy poquitas plazas de policía local, y luego por conocidos y tal que estaban aquí que habían aprobado la oposición, me animaron, porque fueron estos años que salieron tantas plazas [...]* Nuev. G-4

*[...] a mí estaban encantados, mi padre es policía nacional, yo siempre he querido ser policía nacional, pero bueno, por circunstancias, pero bueno mi madre no quería que me metiese a nacional [...] me llegué a presentar, llegué al examen final, pero en aquella época con 19 años, yo iba a coger antidisturbios, que era el país vasco, tenía que estar cinco años antes [...] pero mi madre decía que era muy joven, y entonces me dijo mi padre qué bueno que me presentase a policía municipal con 21[...]* Nuev. G-1

*[...]Lo suyo fue de repente, decidió que una vez que terminara derecho, iba a entrar en la policía e iba a llegar lo más alto que pudiera en la policía municipal. Su padre estaba encantado con el hecho de que quisiese ser policía, pues siempre había querido que un hijo suyo fuese guardia civil, ya que todas sus hermanas eran maestras. Su madre si se preocupó algo [...]* Nuev. INDIV. 4.

Otro de los aspectos a tener en cuenta sobre la decisión de hacerse policías por parte de estas mujeres era el de la existencia de la vocación<sup>45</sup> o no, y como operaba ésta dentro del universo de razones que existían para elegir dicha profesión. Una de las agentes de las primeras promociones, argumenta que lo suyo no pudo ser vocacional, pues no existían precedentes en esa profesión. Y a partir de ahí, el abanico de distintas razones para el acceso van desde la vocación temprana en la niñez, la apuesta con un familiar, o la razón más esgrimida, la necesidad de trabajo, especialmente en la crisis de la década de los ochenta, todas estas razones válidas para iniciar la andadura, pero desde luego, la vocación, no fue una de las razones de mayor peso a la hora de decidirse por esta profesión. Pero hay algo en lo que sí coinciden casi todas, y es que esta profesión, una vez dentro, atrapa. Y uno de los factores que hacen que finalmente te veas atrapado por esta profesión, como otra de las entrevistadas argumentó, es que lo verdaderamente adictivo es la integración en el grupo, recibir sentimiento de grupo. Las vivencias de las intervenciones, especialmente las peligrosas, sirven de cemento para la unidad. Aunque otra apostilla, que las intervenciones donde se ayuda a las personas es lo único que te llevas a gusto a casa, porque el tema del compañerismo hay etapas que mejor ni comentarlo.

Agentes veteranas:

*[...] hombre vocacional, no, porque no se conocía la labor de la mujer policía. A mi surgió, pues bueno, tenía 18 años, estaba trabajando, estaba buscándome una profesión, digamos [...] Vet. G-3*

*[...] es que había muy poco trabajo, es como ahora, había una crisis que hubo entonces la crisis de los 80. Yo entré en la policía en el 83, y yo estaba harta de buscar trabajo por todas partes, no había trabajo en ningún sitio, de echar vitae, de visitar, y no había manera, y un día yo fui al ayuntamiento, porque había me acuerdo perfectamente unas plazas de auxiliar administrativo, y cuando estaba rellenando la solicitud me dijeron también hay una plaza de policía, ¿la quieres echar? [...] Vet. G-5*

---

<sup>45</sup> La vocación es el deseo de emprender una carrera, profesión o cualquier otra actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios.

*[...] yo tenía el camino hecho, además yo siempre he querido ser policía. Yo tenía ahí esa figura, yo tenía muy claro, de hecho yo acabé el bachiller y ya me metí, y fui la más pequeña de mi promoción, que yo, casi todo el mundo andaba ya rondando los 30, y yo cuando acabé la academia tenía 23 añitos. Pero vamos, yo tenía muy claro [...]* Vet. G-1

*[...] yo trabajaba en un despacho de abogados, me quedé sin trabajo de la noche a la mañana, me dio un rabia, me quede con una pena, yo dije, ya no me vuelven a echar así, eche de correos y de policía municipal, y el caso es que dije: me voy a centrar en lo de policía que me tengo que sacar los carnes, a correr y nadar, y aprobé a la primera, y entonces luego ha sido un ese, y la verdad es que estoy encantada, súper orgullosa, lo recomendaría a cualquiera, y lo he conocido ya una vez dentro [...]* Vet. G-2

Pero si la vocación no parecía ser una de las principales razones para el ingreso de las veteranas en la policía, para las noveles entrevistadas, es una de las esgrimidas, aunque hay que decir también, que esta vocación no es como reflejo de parientes policías locales principalmente, sino, de familiares pertenecientes a otros cuerpos policiales, y también, por supuesto, otra de las razones de peso es la necesidad de un trabajo seguro y fijo, y este, salvo circunstancias muy extremas, lo es. En el libro <<La sociedad policial. Poder, trabajo y cultura en una organización local de policía >> de Diego Torrente (1997), este analiza las razones y el perfil de los aspirantes a policía local, y, entre otras cosas, dice que algunos llegan a echar la instancia tras ser rechazados en otros organismos públicos, pues no se trata de decisiones vocacionales en general. Se piensa en ello como una opción secundaria, y es elegida en primera instancia solo por un pequeño grupo de personas. Según Torrente también se llega a esta profesión al tener algún familiar en otros cuerpos de seguridad, pues la policía local es muy poco endógena, si lo comparamos con el Cuerpo Nacional de Policía o Guardia Civil. Y por último, argumenta también, que son pocos los aspirantes a policías locales que conocen con exactitud cuál es el trabajo que se realiza en esta institución. Desde luego, si tenemos en cuenta los argumentos de los extractos anteriores y les sumamos los siguientes, la definición de las razones y perfiles aportados por Torrente (1997) tienen su reflejo en las historias de nuestras agentes. A día de hoy habría que decir, que la policía local es el cuerpo de seguridad más demandado, en especial por sus ventajosas

condiciones laborales, días libres, sueldo, y el hecho de saber que no cabe la posibilidad de ser desplazados a otras localidades, a no ser que sea por voluntad propia, y tras un proceso de permuta<sup>46</sup> que debe ser autorizado por los municipios de los agentes interesados. Aunque todo esto, a la postre, hace que sea hoy por hoy la oposición a Cuerpos de Seguridad más demandada y a la vez la más complicada de superar.

Agentes noveles:

*[...] a mí me animaron, porque yo vengo de familia que si no son militares de la escuela superior, son guardia civiles, y si no, policías nacionales, o sea, que yo en realidad, me vi muy enseguida, es más me dijeron tú prepárate la oposición y luego ya terminarás los estudios, y efectivamente me saqué la oposición, tengo mi trabajo, terminé mis estudios dentro. O sea, que no me dio tiempo ni a pensarlo, con 23 años entré [...]* Nuev. G-5

*[...] a ver, yo a ver, yo es que lo tenía desde pequeña, porque lo había sufrido en mis carnes, por muchos frentes, porque a ver mi padre era compañero, tenía tres tíos que también, luego aprobamos mi hermano, luego cuatro primos más, somos unos cuantos, ya [...]* Nuev. G-4

*[...] yo vocacional, no. Por la situación laboral. Pero luego encantados, yo soy súper feliz siendo policía, es que me encanta, no creo que exista, no sé si estaría igual de a gusto en otro trabajo, o sea, en ese sentido estoy súper contenta [...] es que en general, quitando casos excepcionales, no es muy, en el tiempo que corre, no es muy vocacional, pero es verdad, que una vez que entras te gusta [...]* Nuev. G-3

*[...]a mí estaban encantados, mi padre es policía nacional, yo siempre he querido ser policía nacional, pero bueno, por circunstancias, pero bueno mi madre no quería que me metiese a nacional [...] me llegué a presentar, llegué al examen final, pero en aquella época con 19 años, yo iba a coger antidisturbios, que era el país vasco, tenía que estar cinco años antes [...] pero mi madre decía que era muy joven, y*

---

<sup>46</sup> La permuta es el procedimiento por el cual dos funcionarios pueden intercambiar sus destinos. Los Ayuntamientos suelen autorizar, con carácter general, todas las permutas que reúnan los requisitos exigidos, sobre todo cuando se trata de funcionarios de las Policías Locales.

*entonces me dijo mi padre qué bueno que me presentase a policía municipal con 21[...]*  
*Nuev. G-1*

En los primeros tiempos de la andadura policial de algunas agentes se dieron situaciones bastante anecdóticas con algunos miembros de sus familias (madres, padres, abuelas, etc) ya que no terminaban de ver con buenos ojos la profesión que habían elegido sus hijas o nietas, pues lo vivían como una usurpación laboral de ellas hacia padres de familia. Así la madre de una agente invocaba a la abuela para verbalizar el disparate que le parecía la decisión de opositar para policía. Y siguiendo la línea de lo expresado por la madre anterior, en referencia a la poca conveniencia de entrar en la policía, la abuela de otra de ellas, va más allá y abiertamente le recrimina que al entrar ella en la policía, quita el pan a un cabeza de familia, un lenguaje cargado de machismo implícito.

Agentes veteranas:

*[...]Después de eso ya al principio, lo que te decía yo, es la manera de pensarlo no sé era una cosa extraña, para mí para todo el mundo y en mi casa me decía mi madre si te viese tu abuela, Dios mío, si te viese tu abuela [...] una señora mayor me lo decía y en la casa [...] Vet. G-5*

*[...] yo mi abuela recuerdo decirme mi abuela: pero tú sabes lo que estás haciendo, le estás quitando el pan a un cabeza de familia, como vas a hacer eso, le estás quitando el pan [...] Vet. G-5.*

La sobreprotección sufrida por estas mujeres, no solo se circunscribía al ámbito laboral, sino que desde sus casas, sus madres y padres, contemplaban con mucha preocupación el trabajo que tenían sus hijas, dándose situaciones tan curiosas como las vividas por algunas de ellas. Tal y como otra nos relata, advertía a sus compañeros, que no utilizaran las sirenas y rotativos en las inmediaciones de su domicilio para no intranquilizar a su madre, situaciones que a día de hoy, con la distancia del tiempo resultan algo más que curiosas. El comportamiento del padre de otra agente, era tan acorde a los tiempos en lo que sucedían, mediados de la década de los ochenta, como contradictorio en sí mismo, pues para reafirmar su autoridad paterno-filial no le

permitía, los días que ellas libraba, llegar más allá de las 11:30 de la noche. Aunque si es verdad que esto ocurría en un municipio madrileño de apenas 20.000 habitantes. Costaba avanzar porque en aquel entonces, y aún hoy en día existen prejuicios sobre lo que la gente cree que son capaces de hacer las mujeres, lo que la sociedad les permite hacer, y lo que se ve con buenos ojos o no. Así, si un hombre se queda en casa para cuidar a sus hijos se le criticará frecuentemente por no trabajar, y si una mujer, teniendo niños pequeños, trabaja, en ciertos lugares y ambientes será criticada porque se considerará que no quiere suficientemente a su familia ((Cobler, 2014)

Agentes veteranas:

*[...]es que yo salía por la noche de patrulla decía a mis compañeros si no es necesario, le dije a mis compañeros, si no es necesario no pongas los rotativos por aquí, que no duerme mi madre en toda la noche, porque mi madre era la que me llamaba y decía: ¿qué pasó anoche? no los pegaba en toda la noche, y decía mamá déjame en paz, porque es que nuestras madres estaban pensando, que irresponsabilidad estas hijas donde se han metido, fíjate si las coge un hombre y las hace algo, porque ellas siempre han seguido pensando que éramos débiles [...] Vet. G-5*

*[...] yo me acuerdo estar trabajando de noche, y trabajar toda la noche, y con un revólver en el cinturón, y el día que no trabajaba de noche, quería salir de noche y mi padre no me dejaba, tenía que estar a las 11, las 11:30 de la noche en casa, cuando había estado la noche anterior toda la noche de patrulla, y que si detienes a no sé quién, y no sé cuántos [...] Vet. G-5.*

La sobreprotección transmitida por las familias y sus miembros, en los primeros momentos, no es que no se dé en la actualidad, pero habría que matizarla, pues a la preocupación existente antaño y en la actualidad, podríamos decir que la vivida por las veteranas tenía una mayor carga de paternalismo coloreado de unos tintes más machistas. En la actualidad, claro está, existe una lógica preocupación en las familias, pues el peligro, seña de identidad de esta profesión, siempre está latente, y como tal, presente en el día a día. Pero los familiares directos, hoy en día, asumen con otro talante, la profesión de ellas, y aunque preocupados, como es lógico, no se lo transmiten tan abiertamente como en el pasado, y lo que sí hacen, en algunos casos es intentar

minimizar esos riesgos laborales con la compra de chalecos<sup>47</sup> anticorte y antibala, que proteja a sus hijas, parejas etc., y a la vez, les haga sentirse más tranquilos a estos miembros de la familia de las policías noveles.

Agentes noveles:

*[...] Y luego cuando me fui a la calle mi padre dice, ah, pues me parece bien, no me...yo no les he notado nunca, ten cuidado, es la frase. Mi madre me compró el chaleco antibala, además, hombre a ver, yo me imagino, sobre todo para mi familia es algo nuevo, y que evidentemente tendrán ahí su miedo, a mi desde luego no me lo transmiten, no [...]* Nuev. G-4

*[...] mis padres pues claro, si, si, se preocupan, si [...]* Y además siempre que pasa algo ya te están llamando. Cuando se enteran de que ha pasado algo en Madrid, pues ya están preocupados y llamándote [...] Nuev. G-3

*[...] pues bueno, mi madre, los demás muy orgullosos de mi, mis hermanas, tenemos una hermana policía, y mi madre también, pero eso que le daba un poco de susto [...]* no mi padre, no, mi madre [...]. Nuev. G-1

*[...] les afecta en la preocupación de que algún día pase algo puntual que, eso sí, eso sí que les afecta [...]* mira mi regalo de cumpleaños de hace dos años, fue el chaleco de mis padres, que me lo regalaron los pobres [...] Nuev. G-3

En estos extractos finales de algunas agentes noveles, podemos ver como el discurso de sus familias hacia su labor, ha cambiado de algún modo, no dejan de tener ese temor por la integridad física de ellas, sentimiento especialmente expresado por sus progenitoras, pero a la vez, como ese sentimiento de temor, se torna en orgullo especialmente para sus padres, que parecen reconocer en sus hijas un valor añadido, o por decirlo de otro modo, un valor superior al de otras mujeres, y, por supuesto, superior también al de muchos otros hombres. Y lo que ha quedado dibujado en los discursos de las mujeres policía, sobre todo las noveles, es que no son conscientes en general de la

---

<sup>47</sup> Los chalecos antibala no están considerados dotación personal, en la policías locales, al menos los llamados interiores, esto hace que sean adquiridos por los/as agentes personalmente.

afectación de su trabajo a sus familiares más cercanos, y en qué medida ellos se preocupan. Por lo que el paso del tiempo ha ido haciendo desaparecer algunas situaciones de discriminación evidentes, apaciguando otras, y no consiguiendo, ni lo uno ni lo otro, en las menos. Situaciones difíciles que se dieron en los inicios, cuando ellas irrumpen en una profesión, tan masculina, que ni por un asomo se preveía fuese contemplada en algún momento, como plaza a conquistar, por las mujeres. Así pues, tal y como explicaba Martin (1994), la integración de la mujer en la Policía, no será efectiva hasta que ella misma no asuma su papel de profesional, y con ella, el resto de la sociedad acepte esa integración como un proceso normal. Pues ni la propia organización, representada por sus compañeros y mandos lo aceptaba de buen grado, al cien por cien y sin fisuras. Tampoco la ciudadanía contemplaba la integración de la mujer en las policías, como algo asumido, aunque cabría decir, que lo tiene más aceptado que la propia organización policial. Y, por último, el entorno familiar, que poco a poco, fue aceptando un proceso que se antojaba sin marcha atrás, y que en honor a la verdad, sus familias lo asumen, sobre todo, como un gran triunfo de las agentes de policía y muestran su orgullo por ello.



## CAPÍTULO V

### 5. LA INTEGRACIÓN DEL PODER

En el anterior capítulo, se ha tratado de explicar cuáles fueron los obstáculos y los procesos que la mujer, a lo largo de los tiempos, ha tenido que superar en su incursión dentro de la profesión policial, labor cuyo porcentaje de masculinidad, no dejaba apenas espacio para la aventura de éstas en su desempeño. Pero poco a poco, se fue abriendo camino y buscando el hueco que, unas veces les dejaban, y otras, se ganaban. Para ello, tanto las primeras mujeres de principios de la década de los setenta del siglo XX, hasta las últimas entradas de mediados de la segunda década del siglo XXI, aproximadamente, todas, sin excepción tuvieron que superar las exigencias de los tres planos que afrontaron, es decir, compañeros, ciudadanos y familia, a cuál de ellos, más complicado de gestionar y, por supuesto, de convencer; porque una vez que ya habían logrado su acceso a la institución policial, se les presentaba un nuevo reto, no menos complicado, y éste era el de desempeñar una de las principales características de la profesión policial, esto es, el ejercicio de la autoridad. El caso es que todas ellas, veteranas y noveles, fueron instituidas agentes de la autoridad, a través de los procesos de oposición y períodos de formación. Y por lo tanto, con la consagración se sanciona el estado de las cosas y el orden establecido, así instituir, tal como argumenta Bourdieu, es asignar una esencia, una competencia, es imponer un derecho de ser que es un deber ser (o un deber de ser). Caso contrario sería, según este mismo autor, el del impostor que usurpa el nombre, título, derechos y honores de otro, creyéndose lo que no es; o, el de un sustituto, suplente o auxiliar que desempeña el papel de otro, como por ejemplo, director o profesor sin haber obtenido los títulos para ello. Sin embargo, ellas son agentes de policía porque tienen la realidad de su apariencia, garantizada por la institución y materializada por el título y símbolos como galones, uniformes o atributos (Bourdieu, 1985). Pero entrando en discrepancia con este autor, aunque estas mujeres han sido instituidas formalmente, y no se ha fundado su estatus en una pretensión singular propia, sino a través de un proceso de creencia colectiva, a ellas, más en los inicios que en la actualidad, por supuesto, no se las reconocía su capacidad y profesión porque la colectividad, sobre todo en los inicios, dentro de su imaginario colectivo no se encontraba la figura de la mujer policía, y por ello, siempre ha estado expuesta a ser impugnada y debatida, tanto por la institución policial como por la ciudadanía, de ahí

que a día de hoy, bajo nuestro criterio, no sea reconocida totalmente, policialmente hablando.

Otro de los factores que tal vez determinen la inacabada asunción de las mujeres policía por parte de los distintos grupos sociales, sea que el poder, o mejor dicho, su ejercicio, esté dentro de los factores que limiten más seriamente su total aceptación, pues esa característica inherente a la labor policial, como ya dijimos, no parece casar bien con su desempeño por parte de la mujer, pues, como todos sabemos, históricamente, ellas, han sido y son, uno de los grupos sociales más sometidos, principalmente por el poder masculino (patriarcado). Según Carpizo (1999: 321) por medio del poder toda persona, grupo, fuerza, institución o norma determina el comportamiento de otra u otras, sin importar la voluntad o resistencia de éstas. Por lo que no es de extrañar que haya sido tan complicada la aceptación de las mujeres en un entorno laboral tan masculinizado como la policía, donde son seña de identidad el poder y la autoridad. Así, Buchheim, confiere que el poder es algo tan natural y necesario como el vivir en sociedad. Quien tiene poder lo debe a la convivencia con los otros y lo conservará, quizás lo incrementará, en tanto esté al servicio y responda a los intereses de los demás (Buchheim, 1985:13).

Existen una multitud de definiciones de *poder* desde diferentes concepciones, por ejemplo, para Max Weber<sup>48</sup>, poder es "la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad". Weber distingue entre poder y dominación. Este último concepto implica la posibilidad de que un mandato sea obedecido, que alguien mande eficazmente a otro. En la asociación de dominación sus miembros se encuentran supeditados a relaciones de subordinación debido al orden que se aplica. La dominación es un caso especial del poder. El poder es un mando fáctico, es una fuerza que se impone aun contra la voluntad del otro y sin importar la razón de aquella. En cambio, en la dominación es indispensable la existencia de un orden legal, de un ordenamiento que permita mandar a otro u otros. En la vida social, dice Weber todo es fluctuante, en consecuencia, tanto el poder como la dominación implican una variedad de

---

<sup>48</sup> Weber fue un filósofo, economista, jurista, historiador, politólogo y sociólogo alemán, considerado uno de los fundadores del estudio moderno de la sociología y la administración pública, con un marcado sentido antipositivista.

probabilidades mismas que pueden modificarse de acuerdo con circunstancias y condiciones diversas (Weber, 1969: 43, 171 y 695-701). Para Norberto Bobbio<sup>49</sup> el *poder* es "la capacidad de un sujeto de influir, condicionar y determinar el comportamiento de otro individuo". La relación de poder implica la facultad de dirigir a través de órdenes imperativas que crean la relación mandato-obediencia, la cual se encuentra en la relación padre-hijo, patrón-trabajador, maestro-alumno, comandante-soldado, etc. (Bobbio, 1997: 135-137).

En los *hallazgos exploratorios* de esta investigación, donde se reflejan las primeras incursiones en el mundo de las mujeres policía, se dejaron entrever una serie de situaciones, diferentes en las formas, pero de una génesis muy similar en el fondo. Y es por lo que, a partir de ahora, de nuevo, cabe la indagación en los discursos de las profesionales que nos ocupan, para ver hasta qué punto son similares con los de las primeras entrevistadas, y para ello nos serviremos, como ya sabemos, de compañeras de distintas localidades, varias promociones, coincidentes algunas, y muy distantes en el tiempo, otras. La gestión del poder, tenía varios campos a conquistar, uno, el espacio público-laboral, o sea, los ciudadanos y los compañeros de profesión, componentes esenciales de la gestión diaria, dentro y fuera en el entorno laboral; otro, el espacio privado-doméstico, sus familias, toda vez, que cuando llegan a sus casas el mantener ese ejercicio de poder y/o autoridad les pudiera, o no, acarrear conflictos importantes en su entorno familiar; y por último, el espacio personal-intrapersonal, tal vez, en algunas ocasiones, el más complicado de gestionar.

---

<sup>49</sup> Ensayista, profesor y teórico del pensamiento político. (Turín, 1909 - 2004). Norberto Bobbio nació el 18 de octubre de 1909 en Turín, en el seno de una familia acomodada y relativamente progresista.

### 5.1.1. El ejercicio de poder dentro de la organización policial (agentes veteranas)

Este ejercicio de autoridad tenía y tiene desde luego sus costes añadidos para las agentes, pues constantemente deben de demostrar a sus mandos y compañeros su capacidad; a los ciudadanos/as su profesionalidad, haciéndoles ver que ésta en nada se desvirtúa en comparación con la de sus homólogos hombres, y todo ello, convenciéndose a sí mismas de que pueden llevarlo a cabo, ya que el cuestionamiento diario de su trabajo, las puede llegar a hacer mella y pesarles como una losa. Veamos pues, algunos argumentos del discurso de los inicios de las agentes más veteranas, en cuanto a la gestión del ejercicio del poder en el ámbito laboral (compañeros y mandos):

*[...] hay gente muy joven, yo creo que no hay diferencias ahí, que habrá la mujer que es un poco más agresiva, y los chicos pasa igual, yo creo que esa agresividad, más antiguamente, que era todo utilizar la fuerza. Yo tuve que ir una vez al campo de futbol, al Bernabéu, y tuve un problema porque intervino el compañero, y terminamos en comisaría, si no hubiera venido el compañero, no hubiera pasado nada, por lo mismo, el señor empieza a insultar, yo paso, él quería dejar el coche en la puerta del Bernabéu [...] el compañero que me vio porque el otro empezó a pegar voces, y no, no era, el señor levantaba la voz, y entre los dos se enzarzaron, y en cuanto llegó el compañero ya no había dialogo, tú te vienes al patrulla detenido, cuando si no hubiera venido él hubiéramos terminado, el hombre se hubiera ido más arriba [...] Vet. G-2*

*[...]que a mí, me haya dado a mí la impresión, nunca he tenido problemas con los compañeros, o no te lo han dicho, que también puede ser, porque la gente no te dice nada, pero por detrás, y de hecho me consta, cuando las primeras motos que trajeron que yo fui de las primeras mujeres motoristas, pues todo el mundo no me decía nada, pero yo sé que por detrás, pues sí que hubo gente que puso pegas **¿y dificultades?** si claro que no les parecía bien, claro no les parecía bien, como lo hacíamos, porque no estábamos preparadas las mujeres[...] Vet. G-5*

*[...] y en alguna ocasión si nos han discriminado, un sargento, fuimos a colaborar con un compañero que necesitaba un vehículo mampara<sup>50</sup> para trasladar a un gitano, y nos dijo que nosotras no, que nos fuéramos, llegamos ahí, y el compañero se quedó, pero donde os vais, que necesito meterle en vuestro coche, y nos echó el sargento, nos echó de la intervención, nos quedamos, a mí me ardía la cara, no sabía que decir, no supe que hacer, y dije, me la voy a envainar porque esto no va a ningún lado y el siempre va a decir que era para protegernos, me quedé, esto si voy con un chico no me lo hace, y si van dos chicos, por supuesto no lo hacen [...] Vet. G-2*

*[...] con los compañeros, yo tengo que decir, personalmente yo no he tenido experiencias difíciles con los compañeros, a mí me han apoyado siempre mucho, y no es por alabarlos a ellos, ni nada de eso, porque también he encontrado a algunos que simplemente han pasado un poco de mí. Entonces también he tenido jefes en este caso muy comprensivo, que ellos tenían muy claro el que quería ir con compañeras y el que no quería ir con compañeras, y entonces nos adaptaban al personal masculino que no le importaba [...] Vet G-4*

Algunos compañeros no las veían capaces de hacerse respetar, no permitiendo que finalizase la intervención la agente del primer fragmento de discurso, que a buen seguro hubiese sido menos lesiva para el individuo. Ellos veían en la manera de actuar de sus compañeras, una especie de desprestigio del principio de autoridad que debía coronar toda intervención policial. Y por supuesto éstas, no se atrevían a cuestionar el modo de intervención masculino, pues seguramente, ellas también tenían interiorizado el uso de la fuerza como principal herramienta del policía hombre. En el caso de la segunda de las agentes, siendo sabedora de que, aunque no le dijese nunca a la cara que no valía, que no lo hacía bien, en el fondo intuía que se pusieron pegas, pues no la veían con el suficiente empaque de agente motorista, que es, a priori, una de las labores policiales que despierta más respeto y temor entre los ciudadanos. Difícilmente se podía ejercer el poder hacia los ciudadanos, si no se las reconocía éste desde su propia institución y sus mandos; y el modo más sencillo de no tener que reconocérselo era el

---

<sup>50</sup> Vehículo mampara se refiere a un patrulla habilitado para el traslado de detenido, el cual tiene instalada una mampara que separa la zona de conductor y acompañante de la zona para el detenido. No todos los patrullas policiales cuentan con este sistema de protección, pues los hay sin mampara.

evitar que ellas tuvieran que intervenir, con un proteccionismo mal entendido, que por otra parte, servía como argumento de peso para que cualquier mando se pudiese defender, ante eventuales quejas de alguna compañera despechada por no dejarle la posibilidad de actuar, ante situaciones laborales cotidianas, que a cualquier policía hombre no cuestionarían en absoluto. Por último, la agente protagonista del último de los extractos mostrados, fue consciente desde el principio que para ejercer su labor policial, no siempre contaría con el beneplácito de mandos y compañeros, pues en ambos grupos, existían personas que no veían con buenos ojos la presencia femenina, para ellos, tan falta de autoridad como de carisma policial. De este modo, siguiendo la definición de poder de Carpizo<sup>51</sup>, estas mujeres, en sus principios no se podía considerar que lo ejerciesen, y mucho menos, que lo ostentasen, pues según este autor, el poder es la manera de ordenar, dirigir, conducir o la posibilidad de imponerse, ya que en toda relación de poder existe una desigualdad o desequilibrio entre el que ordena y el que obedece. Pues el ordenante tiene los medios para imponerse, basándose en su voluntad, en la costumbre o en una norma (Carpizo, 1999). Desde luego, ellas no eran consideradas representantes de la autoridad desde su propia institución, encarnada en sus compañeros de escalafón, y desde luego tampoco, por sus mandos, que en muchas ocasiones utilizaban su galón para evitar que las agentes desempeñaran con total igualdad su labor profesional, tal y como sí lo hacían sus compañeros policías. Superar estos estereotipos y otros es tan necesario en los hombres como en las propias mujeres, ya que muchas de ellas, al ser preguntadas responden que no observan ninguna discriminación hacia la mujer en las organizaciones policiales pero es porque las mismas mujeres no perciben que reproducen los roles y los argumentos teóricos similares a la situación de la mujer en la sociedad global (Cobler, 2014: 116).

---

<sup>51</sup> Jorge Carpizo fue un abogado, jurista y político mexicano que ocupó destacados cargos públicos, entre ellos rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, procurador general de la República y secretario de Gobernación del gobierno mexicano.

### 5.1.2. El ejercicio de poder hacia los ciudadanos (agentes veteranas)

El siguiente ámbito a reflejar sería el de la aceptación por parte de la ciudadanía, es decir, ámbito público-laboral, como el anterior, pero esta vez fijándonos en la gestión del poder aplicado a los vecinos de las localidades donde iniciaron sus andaduras profesionales. Para Cobler los procesos de feminización de la Policía generan unos problemas fundamentalmente de origen social ya que están basados en una concepción cultural que asigna los papeles a desempeñar rígidamente en función del género, por lo tanto, la discriminación no responde a criterios objetivos, no se presenta de manera abierta, ni está circunscrita a variables permanentes ni concretas, siendo por tanto mucho más difícil su visualización (Cobler, 2014). Asistamos ahora pues al discurso de las más antiguas en cuanto a la aceptación, o no, de su desempeño policial, puesto que es sobre los ciudadanos/as en los que, principalmente, recaerá su gestión y aplicación de poder y/o autoridad. Especialmente si tenemos en cuenta la opinión de Martín (1994) sobre que las mujeres reflejan los problemas de la autoridad y de la aplicación del poder en la policía. Veamos si en relación al discurso de estas mujeres podemos corroborar, o no, la apreciación de Martín en cuanto a la aplicación del poder, que por otra parte define Musso (2005) como la capacidad y habilidad para influir en los individuos y grupos mediante decisiones. Así cabe ver si estas agentes, eran capaces de influir con sus decisiones sobre los individuos, y sobre todo, como eran aceptadas éstas por los (ciudadanos):

*[...] difícil los comienzos, pues sí, muy difíciles, muy difíciles porque entonces te dejaban en la calle, o sea, terminabas la academia, te dejaban en un cruce, con el silbato y el talonario<sup>52</sup>, y esa era el arma que teníamos, y te encontrabas con toda clase de experiencias. Desde la persona que lo comprendía, que tú la reprendieras [...] y sin embargo, había otros, que no ibas a denunciarles, y empezaban a salir por peteneras, y mandarte a fregar y todo eso era lo habitual, o sea, eso era lo habitual[...] Vet. G-4.*

---

<sup>52</sup> Talonario de denuncias, donde se recogen las infracciones que cometen los conductores y usuarios de la vía.

*[...] La gente nos tomaba medianamente enserio, nos teníamos que poner demasiado serias a veces, más de lo que nos gustaba, porque teníamos la sensación de que nos tenían que respetar [...] Vet. G-7*

*[...] a mí me paso otra cosa curiosa, un tío en la puerta de la sede del PP, ahí en Génova, las 4:30 o 5 que empieza el tráfico, el tío en el carril bus, en el bar de al lado de la sede, pues el típico chulín con sus 35 años, y ese día éramos tres, dos compañeros y yo, y claro, yo tenía 23 o 24 años, y llegó y dijo: como que a esta niñata, como que yo la pago. Y recuerdo que acababa de entrar el euro, y había céntimos en la furgoneta, y se los tiré al suelo, mire esto es lo que me paga vd este mes, cosas ya de la rebeldía [...] y cogió y dijo eso de, niñata, que el sueldo te lo pago yo, no sé qué [...] Vet. G-1*

*[...] y en la calle yo siempre, yo no me he sentido que haya tenido problemas con la gente, sí que mucha gente en el tema de la autoridad, imponer cosas a los demás o hacerles pues cumplir normas, que se las haga ver una mujer, pues eso no les ha gustado, en donde se ha visto. Desde ahora, pues claro ha cambiado, o sea, yo creo que ahora está muy normalizado el ver a una mujer policía por la calle, en su momento cuando entramos nosotras no era tan normal [...] Vet. G-5*

La protagonista del primer extracto, nos cuenta que los comienzos para ella y sus compañeras, fueron difíciles, no hay que olvidar, que hablamos de los comienzos de la década de los 70, en Madrid, en plena dictadura franquista. La primera promoción de mujeres policía municipales, unas adelantadas a su tiempo, teniendo en cuenta, que cuatro décadas después, año 2015, pleno siglo XXI, existen poblaciones de la Comunidad de Madrid, que no tienen a ninguna mujer dentro de sus plantillas de policía. Y como era de esperar, los menos lo entendían, y el resto, constantemente las mandaba a fregar, siendo esta última actitud la más habitual. De otra parte, la siguiente, consciente de la dificultad para hacerse respetar y poder aplicar su autoridad, no reconocida, echaba mano del rictus de seriedad, para ver si así lograba que la hiciesen caso y obedecieran, pues entendía que de ese modo debía de ser. El tercero de los relatos nos desvela una rebeldía y desplante por parte de la agente, que harta de ninguneos e insultos, así como del recurso tan utilizado: “yo te pago a ti” decide devolverle, lo que ella consideraba aportaba a su sueldo ese ciudadano, en un alarde de



dignidad frente al desprecio demostrado por él, sabedor por otra parte del daño que harían sus palabras. Y la última de ellas, reconoce, aunque de entrada diga no haber tenido problema alguno con la gente, que hacer cumplir las normas, siendo ya de por sí una labor complicada para los hombres, para una mujer, en aquellos tiempos, era bastante más difícil, pues el principio de autoridad no les era reconocido casi por parte de nadie. Por lo que si nos ceñimos a la definición de autoridad del Diccionario de la Real Academia Española, dice:

*“Prestigio y crédito que se reconoce a una persona o institución por su legitimidad o por su calidad y competencia en alguna materia” y como “Poder que gobierna o ejerce el mando, de hecho o de derecho”*

Si se interpretan tales significados, se podría entender la autoridad como el mando ejercido por una persona reconocida por su experiencia, conocimiento o jerarquía, sobre otras personas, o sea, justamente el proceso que ellas habían pasado, pero que, curiosamente, aun habiendo sido investidas formalmente en su condición de agentes, no les era reconocida la autoridad que de un modo total les confería el cargo. Otras agentes, nos contaban, aunque no se hayan reflejado en extractos que, por ejemplo, una de ellas aprendió a tener templanza en la unidad de grúas, pues en los primeros momentos le temblaba todo al tener que denunciar, hasta desarrollar una técnica de intervención (bajar mucho la voz) que le daba buenos resultados. Otra, comentaba como se repartía las intervenciones con su compañero, dependiendo de que la infracción fuera cometida por un hombre o una mujer. Si era una mujer, la atendía ella, pues las armas utilizadas por las infractoras para con su compañero con ella no funcionaban. El trato con el ciudadano, fue cambiando con los años, aunque, según otra, hay una relación directa con la educación del mismo. Desde gente que les agradecía después de ser denunciada, los menos claro está, hasta los que les montaban el escándalo, los más. Otra agente nos explicaba que ella los primeros años no se sentía policía al ser mujer. Tenía problemas para controlar las actuaciones, pues la gente se le echaba encima. Cuando se ejerce autoridad, desde luego se espera el cumplimiento intrínseco de las órdenes emanadas del titular de la autoridad, ya que ésta se encuentra inherente al cargo, que por otra parte es entregada si el individuo deja el mismo, pasando la autoridad al nuevo titular que lo asuma. Existen distintos tipos de autoridad y

una clasificación de ella sería, por ejemplo, la autoridad *personal, formal e informal*. La primera, *personal*, se define como la que se ejerce u obtiene gracias a una serie de conocimientos, experiencia, competencias o preparaciones. Es una autoridad reconocida por el grupo; la segunda, *formal*, la que se ejerce por el cargo que se ocupa; y por último, *informal*, cuando se ejerce la autoridad personal sin poseer la autoridad formal. En este caso, en general, todas ellas poseían y poseen la autoridad que hemos dado en llamar formal, es decir, la que emana del cargo que se ostenta legalmente, pero claro está, a todas luces, ellas no poseían la autoridad personal, que es la reconocida por el grupo, y, en muchas ocasiones más respetada que la propia autoridad formal, por lo que difícilmente podían ejercer su labor con plenitud y en igualdad de condiciones en relación a sus compañeros policías hombres.

Una vez visto como gestionaban estas agentes veteranas sus posiciones de poder, que a priori, les debía de dar su profesión, en el ámbito público-laboral, es decir, el desempeño de sus funciones policiales, vista desde la perspectiva de compañeros y mando, o sea, desde dentro de la institución policial, y, a continuación, ver esto mismo observado desde y por la ciudadanía; como se ha podido constatar, existen muchos puntos de coincidencia en los discursos usados por nuestras entrevistadas y las agentes de los primeros hallazgos exploratorios que se realizaron hace algo más de una década. No en vano, tanto las primeras como las últimas escuchadas para esta investigación, son profesionales de una larga antigüedad en el cargo, que en algunos casos accedieron a la policía en los mismos años, aunque en localidades diferentes claro está.

### 5.1.3. El ejercicio de poder hacia las familias (agentes veteranas)

De la misma manera que nos hemos fijado en las páginas anteriores en las actitudes y comportamientos de las primeras agentes de Policía Local de la CAM, una vez vistos los modos de desenvolverse en aquellos espacios, cabe fijarse ahora, en la forma de la gestión de la posición de poder y autoridad de ellas una vez que pasan al ámbito privado, o lo que es lo mismo, en sus casas y con sus familias, y si tienen que ver con el modo que nos contaban las primeras agente entrevistadas, confrontando sus discursos con los obtenidos para nuestra investigación, por lo que acudimos de nuevo a extractos de sus entrevistas, con protagonismo esta vez centrado en la (familia):

*[...] no, pero yo entonces, si hombre teníamos nuestros, nuestros rifirrafes, sí, yo creo que a veces me quería imponer yo un poco, sí, o no sé porque o quizás les pasa a todas las mujeres que se quieren imponer en sus casas, no. A veces me tenía que aguantar, pero, no es que es un poco difícil [...] Vet G-4*

*[...] pero yo sí que creo que la profesión te afecta en el carácter y en la forma de actuar, y eso es impenable [...] yo de que en casa también hay veces que te dicen eso, deja el uniforme fuera, pero porque te sale a lo mejor el pronto, yo que sé, pero el ser policía sí que te afecta, te marca el carácter, yo creo que sí [...] Vet. G-7*

*[...] si, yo también en mi, en mi caso particular también me pasa un poco así, pero por lo demás, tampoco, ni ejerzo de autoritaria en casa, ni, distingo bastante bien, supongo, a veces en plan de broma te dicen, a tus órdenes, pero vamos es una broma [...] Vet G-2*

*[...] yo si, a mi mis amigas, ahora ya no tanto, pero en determinada época de mi vida me llamaban la sargento O'neill<sup>53</sup>, amistades, si. Y soy muy marimandona, pero lo era antes de ser policía, mucho. Y en mi casa se hace lo que yo digo, si nos vamos a una*

---

<sup>53</sup> Sin duda aquí las amistades de la agente hacen un símil entre sargento y teniente. La teniente O'Neill es una película estadounidense de 1997, dirigida por Ridley Scott. Protagonizada por Demi Moore, Viggo Mortensen y Anne Bancroft en los papeles principales. , la teniente Jordan O'Neill (Demi Moore) se convierte en la primera mujer de una unidad de élite de la Marina de los Estados Unidos, llamada U.S. Navy Combined Reconnaissance Team. Nadie espera que triunfe bajo un régimen de entrenamiento tremendamente duro, que apenas la mitad de los reclutas masculinos consiguen finalizar. Sin embargo, Jordan O'Neil está dispuesta a demostrar que todo el mundo estaba equivocado.

*casa rural, mis padres ya no quieren salir, si yo les digo que vengan, vienen. Y cosas así, soy la que organiza las fiestas, las Nocheviejas, donde se pasan, donde no se pasa, soy la pequeña, pero donde digo se hace esto, se hace [...] Vet. G-6*

En el primero de los extractos la agente reconoce como fuente de discusión dentro del entorno familiar el que ella, en algunos momentos, intentara imponer su autoridad dentro de la casa, aunque se desprende de su discurso, que no debió de ser demasiado traumático para nadie, lo que no se llega a saber si es porque su autoridad en casa no era reconocida del todo, al igual que le pasaba en la calle, o porque tuviera aceptado que dentro de su ámbito familiar ella, por mucho agente de la autoridad que pudiera ostentar por su profesión, dentro de casa, eso no servía al cien por cien. En esta misma línea argumenta la segunda de las extractadas, pues reconoce que tanto el carácter de ella, como su manera de actuar en todo lo referente a la autoridad, sin cuestión también se lleva a casa, y es en ésta, donde te recuerdan que no te encuentras en el ejercicio de tus funciones, con lo que debes de dejar fuera de casa el uniforme, como simbología de autoridad que no se acepta de buen grado en el entorno familiar, especialmente por padres y parejas. El caso del tercer argumento, también parecido a los dos anteriores, que aunque no se ve a sí misma como especialmente autoritaria, no deja de reconocer, que algunas veces de broma, le dicen: “*a tus órdenes*”. Estando por ver si esa broma a la que alude no tiene en el fondo una cierta carga de realidad, que pueda molestar a alguno de los componentes familiares, que de vez en cuando se lo recuerdan jocosamente. Y finalmente, la última de las extractadas, reconoce seguir teniendo y ejerciendo su poder profesional en su casa, de un modo para ella bastante natural, pues como ella misma relata “*yo soy muy marimandona*” pero ya lo era antes de meterse en la policía, cuestión que contrasta con los argumentos de sus otras tres compañeras, que parecen asumir de un modo natural el que, al igual que les ocurría en sus inicios en la calle, en sus casas de algún modo, también eran recriminadas cuando transportaban su “*autoridad*”, o al menos lo intentaban, a sus familias. A la postre, argumentos coincidentes en forma y fondo con los de las veteranas de los *primeros hallazgos exploratorios*, al igual que se ha verificado con los discursos en cuanto al ámbito público-laboral de lo sufrido por estas veteranas entrevistadas ahora y las otras sondeadas en los comienzos del siglo XXI. Pues tal y como predice la teoría de la

disonancia cognitiva de Festinger<sup>54</sup> (1957) cuando existe disonancia no sólo la persona se esforzará en reducirla, sino que intentará evitar activamente informaciones y situaciones que la incrementen, tal y como han contado estas agentes que hacían en aquellos primeros compases de su profesión, que sin duda les acarreaba situaciones de tensión dentro de sus familias, y que trataban de minimizar no comportándose en sus casas como les exigía su profesión en las calles, pues los dos elementos donde se debían mover, trabajo y familia, implicaban una contradicción psicológica.

#### **5.1.4. El ejercicio de poder integrarlo para sí mismas (agentes veteranas)**

Para finalizar con la argumentación sobre el ejercicio del poder y/o autoridad nos queda el último espacio de los que enumeramos al principio del capítulo, este es el del espacio personal-intrapersonal, y en él lejos de ser el más fácil de controlar, en algún modo, puede ser de lo más complicado, pues se tiene que luchar contra el propio autoconcepto que de sí misma tenga cada una de estas agentes, que no olvidemos han sido socializadas en estructuras patriarcales y sociedades machistas que asignan funciones muy concretas según el sexo de los ciudadanos/as, cuestión que primero las situaría en una posición social en la que no se verían a sí mismas como capaces de desempeñar según que profesiones, y mucho menos la policial, y una vez, que algunas de ellas dieron el paso y lograron situarse dentro de la institución policial de pleno derecho, la organización y la sociedad en su conjunto con el cuestionamiento diario de su labor profesional, las pudo hacer desistir del intento de entrar en la policía, cosa que nunca sabremos, pues no se ha entrevistado a mujeres que lo pensaran y finalmente nunca lo intentarían, pero desde luego, sí se han obtenido discursos de las que habiendo entrado a formar parte de las fuerzas y cuerpos de seguridad, en su conjunto, a veces algunas de ellas no se veían totalmente capaces de desempeñar esta profesión desde siempre tan masculinizada. A continuación, y para finalizar con los discursos de las

---

<sup>54</sup> **Leon Festinger** fue un psicólogo social estadounidense. Fue autor de *A Theory of Cognitive Dissonance* (1957), obra en la que expone su teoría de la disonancia cognitiva, que revolucionó el campo de la psicología social, y que ha tenido múltiples aplicaciones en áreas tales como la motivación, la dinámica de grupos, el estudio del cambio de actitudes y la toma de decisiones.

veteranas, en cuanto al poder y la autoridad se refiere, acudimos una vez más a los extractos de sus entrevistas, con protagonismo esta vez centrado en su visión (personal):

*[...] yo si no fuera policía no me atrevería a entrar en un bloque [...] debería de entrar en ese, pues imagínate, hay un piso que se vende arriba, me gustaría ver las puertas del piso como es simplemente, pues yo no puedo entrar me echa para atrás, y a lo mejor de uniforme pues llamas, pero claro si estás trabajando en la zona, quiere decir, vamos tampoco digo que me ponga el uniforme para ir al piso [...] Vet. G-4*

*[...] asumir el papel de lo que eres [...] coges aire y dices venga, que tengo que hacerlo que soy policía. Vet. G-1.*

*[...] yo también estoy de acuerdo, recuerdo que cuando inicie esto le decía a mi marido, uf, yo no sé si voy a ser capaz, si voy a ser capaz de hacer según qué cosas, me decía (nombre), el maillot amarillo da alas [...] Vet. G-2*

*[...] para mí no es una cosa, no es una carga, y luego yo por ejemplo, que yo soy muy militar, siempre lo he sido, yo soy incapaz de dejar el coche en doble fila, o dejar mi coche mal y yo hablar por teléfono por el móvil, yo eso no lo hago. ¿Si no hubiera sido policía lo hubiera hecho? pues no lo sé. Pero yo he dado tanta caña a la doble fila, al cinturón, joder que yo soy incapaz [...] Vet. G-1*

Curiosamente, las primeras de las mujeres que accedieron a la policía, no sabían hasta que punto iban a ser capaces de desempeñar esa profesión, pues carecían de modelos en los que fijarse, tampoco tenían referencia que las orientase, y mucho menos podían conocer hasta que punto podían resistir mentalmente la presión que se les venía encima, desde dentro de la organización, fuera con los ciudadanos en las calles y con sus familias en el interior de sus hogares, pues se habían embarcado en una aventura sin planos y mapas con los que llegar a buen puerto. Tenemos pues en los extractos argumentos que dejan al descubierto personalidades de distinto orden, desde la que aún hoy en día manifiesta no atreverse a entrar en un bloque para preguntar por algo, dejando patente que en este caso, si no fuera por su profesión, que la enviste de un poder, y sobre todo de un valor añadido, no se vería capaz de afrontar una situación tan

aparentemente sencilla y cotidiana como el preguntar por algo que se está ofreciendo públicamente para ser visitado, con lo cual la inseguridad y falta de confianza en sí misma de esta agente hace sospechar que debió de pasar situaciones de indecisión dentro de su vida cotidiana. La siguiente en la posición, segunda, se debía de dar mensajes a sí misma para auto convencerse de que era capaz de realizar determinadas cosas, y como refuerzo para ello, la invocación a su profesión para darse las fuerzas internas que parecían faltarle en alguna ocasión. El marido de la tercera mujer que nos deja su testimonio, va en cierto modo en la línea de la anterior, y sin invocar la profesión, a la postre, lo hace en su simbología, es decir, el maillot amarillo, da alas, decía, que en realidad era como decir el uniforme te hará capaz, o lo que sería lo mismo *“el hábito haría al monje”*, como parece ser que fue. Y para acabar, el cuarto relato nos destapa alguien que ha interiorizado tanto el desempeño de su labor, que se ve incapaz de saltarse las normas que a diario debe hacer cumplir a los demás, lo que nos anticipa una inflexibilidad en su trabajo bastante predecible, pues no se lo permite a ella misma, con lo que a buen seguro no lo tolerará en nadie. Este último ámbito, el personal o intrapersonal, no estuvo analizado en los primeros hallazgos exploratorios, por lo que no se puede cotejar con los discursos de aquellas primeras agentes, pero sí es cierto que en las que si se ha podido indagar como es el caso de nuestras entrevistadas, se observan diferentes predisposiciones personales ante distintas situaciones sobrevenidas de la labor policial unas, y fruto de sus vidas cotidianas, otras.

### **5.2.1 El ejercicio de poder dentro de la organización policial (agentes noveles)**

Y hasta aquí la explicación y análisis de los argumentos y extractos de los diferentes ámbitos público–privado–personal, dados por las mujeres policía veterana, y a partir de aquí, haremos lo propio, pero esta vez con las agentes noveles entrevistadas, para poder comparar si existen o no, diferencias sobre la percepción de ambos grupos en cuanto a la gestión del poder y/o autoridad en el desempeño de sus funciones, máxime cuando la distancia entre el año de acceso de unas a otras, en algunos casos, llega hasta los cuarenta y cinco años de diferencia, entre la fecha de entrada de la más antigua a la de acceso de la más nueva.

Manuel Hernández contaba que había sido testigo en la Escuela de Policía de la visión de diferentes puntos de vista de cómo habíamos percibido los hombres policía la incorporación de la mujer. Este profesor de ética y sociología de la institución policial apuntaba que ya no se proponían debates de este tipo en su asignatura desde hacía mucho tiempo, pues ya nadie consideraba interesante este tema. Cuenta como anécdota que en el año 1991, se encontró en un viaje en tren con cuatro exalumnas que en ese momento estaban destinadas en la UIP<sup>55</sup> y se quejaban amargamente de que se las había dado un puesto dentro de la UIP, filmar las intervenciones, que ellas no querían. Tardaron algún tiempo en estar haciendo lo mismo que sus compañeros, y a partir de ahí demostraron lo que tenían que demostrar, que no tienen que demostrar más que un hombre (Hernández, 2005: 43).

*[...] bueno a mí que te vengan con cualquier tontería, como ¿estás ovulando? les dices a ellos, ¿qué estás con esos días?, y cosas así, y tú dices, pero ¡ay por favor! yo no era así. Se pierde mucho el respeto entre compañeros [...] se pierde el respeto, pero no le das la importancia de que te cale, sabes, como tú me dices tal burrada, yo te contesto con otra. Y a ti ni te ha afectado lo que me has dicho, ni a mí lo que tú me has dicho. Y el próximo día, otra burrada más fuerte. Increíble, no sé que me dijeron a mí un día, es que te estás masculinizando. Y dije es que ya solo me falta aprender a mear de pie y lo tengo todo hecho [...] Nuev. G-2*

*[...] yo sí porque lo he vivido, porque yo he chupado mucha calle debe ser. A lo mejor cuando me he quedado embarazada, te ponen en oficina y demás, pero luego vamos, luego están deseando que salgas otra vez. A lo mejor también porque no ha habido mucha gente que fuese operativa para la calle y había demasiada para oficina. Puede ser a lo mejor eso, pero vamos, que tanteasen para oficina, no [...] yo de hecho aeropuerto, a la calle, aquí a la calle [...] Nuev. G-3*

*[...] aquí en principio es que yo sigo haciendo las mismas funciones que antes. Es que las funciones no han cambiado, salvo que alguna compañera se haya metido en algo más determinado. Pero es que aquí fuera de lo que es violencia de género, agente*

---

<sup>55</sup> Unidad intervención primera, antidisturbios del Cuerpo Nacional de Policía.



*tutor, y poco más, aquí no hay ninguna especial, entonces somos aprendices de todo y oficiales de nada [...] es que todos hacemos de todo [...] Nuev. G-5*

*[...] ha llegado a oír cosas como que “déjala no habrá follado esta noche”. Sobre todo estos comentarios, como ella decía en la furgoneta, sobre las mujeres que se veían, eso para ella es como una aceptación implícita, pues es tratada o integrada sin cortapisas, lo duro, decía es cuando los comentarios ofensivos van dirigidos hacia ti [...] Nuev. IND.4*

A juzgar por lo expresado en este bloque de fragmentos de discurso de agentes noveles, no parece que ya se contemplen tan abiertamente como hace años las situaciones de discriminación laboral, al menos, tan generalizadas como en el pasado, en cuanto a relegarlas a labores administrativas desde el principio de su llegada, pero en realidad se da de una manera, más sutil, más encubierta, con lo que siempre se encuentran expuestas al chiste fácil. Una de las maneras de zafarse de estos estereotipos, es el comportarse y expresarse de un modo parecido al de los compañeros hombres, de esa forma es como mucho más fácil ser aceptada como un igual, hasta el punto que la agente del primer extracto, no llega en ocasiones a reconocerse ella misma en las expresiones soeces que utiliza. Para Cobler, en la sociedad actual, tal como está organizada, las pocas mujeres que acceden al poder, o cargos donde se puede ejercer, como es el caso, lo tienen que hacer demostrando que son más «*duras*» que los propios hombres. Para llegar a esos puestos o empleos de influencia han tenido que socializarse y mimetizarse en una cultura machista, empleando los mismos métodos y aún más duros que los que han empleado sus competidores del sexo opuesto. Según este autor no hubieran sido admitidas en caso contrario. Por eso, la mujer muchas veces, tal y como nos ha relatado la primera de las agentes, asume modelos o patrones masculinos que la sociedad le ha hecho ver como los adecuados para conseguir el éxito ya que carecemos de patrones femeninos (Cobler, 2014: 121). A medida que van opinando, ellas, aun reconociendo que siempre intentan meter a alguna mujer para labores de oficina, ya en la actualidad, ocurre que en algunas unidades y turnos, están deseando de que vuelvan las que han estado de permiso por maternidad, para que retomen sus puestos en la calle, algo va cambiando, aunque lentamente. El tercer fragmento va en esta misma línea, pues manifiesta que desde que entró, y por supuesto, sus compañeras también, pues una

de las cosas que contaban algunas de las mujeres veteranas de distintas poblaciones, eran que las labores policiales que las encargaban al principio de su entrada eran las menos policiales, hacen las mismas labores policiales desde el principio, Esta agente y sus compañeras, desde el principio, según ella realizan las mismas labores que sus compañeros, hasta el punto que todos y todas pasan por todos los trabajos y puestos, dice: todos hacen de todo. Refiriéndose a ambos sexos. Claro está que siempre hay alguna excepción, pero como ella misma apunta es una cuestión de “la” o “las” personas, no una cuestión de género. Todo esto, deja abierta la puerta a la esperanza, pues parece que, al menos en algunos lugares, a priori, sí se asume la igualdad en el desempeño de las funciones profesionales independientemente del sexo del policía. Por lo que hay que pensar que estas funciones son ordenadas por sus mandos directos, que son realmente los que si asumen la igual capacidad de ellas, son en definitiva los que tienen la llave y la clave para ordenar las mismas labores a mujeres y hombres policía. Y por último, la cuarta referencia, un poco en la línea de la primera agente, observa como sus compañeros comentan abiertamente sobre mujeres que ven desde su vehículo policial (furgoneta) como si ella se tratase de otro más de ellos, pero se queja con cierta amargura cuando los comentarios, hirientes en algunos casos, son hacia ella misma. Hay de todo en cuanto a la opinión de posibles tratos más o menos discriminatorios por parte de los compañeros nuevos, alguna de ellas nos expresaba que no habían sido tratadas con condescendencia, sin embargo otras, sí reconocen haber sido objeto de la radiografía de compañeros para aceptarlas como pareja de patrullaje, aunque, a su vez, la entrada de savia nueva en el distrito, la recuperó del ostracismo y dejó de sentirse como un bicho raro a una de estas mujeres, pues sus costumbres de vida, correr, alimentación sana, etc., no entraba dentro de los clichés veteranos.

Una vez analizados los discursos de noveles y veteranas, en cuanto a su percepción, sobre si dentro de la organización policial hubo diferencias en el ejercicio de la autoridad y/o poder, entre las generaciones más antiguas y las más actuales, cabe decir, que independientemente de algunos casos particulares en la actualidad, sí se detecta un cambio sustancial para con sus homólogas veteranas. De entrada, las noveles, salvo raras excepciones, desde el primer momento en que visten el uniforme, son derivadas a los mismos servicios que a sus compañeros masculinos, cosa diferente es que algún compañero (mayor o joven) lo acepte de mejor o peor agrado, pero la realidad

más común es que desde los primeros instantes sean destinadas a toda clase de funciones, cuestión ésta que contrasta con lo contado por las más veteranas, que de una manera más generalizada, se quejaban que durante los primeros años, no se las dejaba realizar las labores que todo el mundo identifica como más puramente policiales, por el contrario se las destinaba prioritariamente a labores administrativas y se las mantenía en ellas durante mucho tiempo.

### **5.2.2. El ejercicio de poder hacia los ciudadanos (agentes noveles)**

Del mismo modo que hicimos con las agentes veteranas en cuanto a la aplicabilidad del ejercicio del poder y/o autoridad en el ámbito público-laboral, en la organización policial con sus compañeros y mandos, a continuación, de igual modo, cabe realizar lo propio hacia los ciudadanos/as, ver como ellas y ellos han aceptado o no el ejercicio del desempeño de la labor policial de estas mujeres. Así que con los siguientes fragmentos de discurso nos disponemos a poder hacer una composición de lugar, de cómo ha evolucionado el tema de la integración del poder, o mejor dicho, del ejercicio del mismo hacia la ciudadanía, y como ésta ha respondido con el paso de los años, si se ha acostumbrado, si lo ha aceptado, o, si por el contrario, aún hoy en día siguen soportando las agentes desplantes de una sociedad que las contempla pero que pudiera no aceptarlas en sus roles autoritarios tan difíciles de asumir en otros tiempos. Para Carpizo (1999) en las relaciones de poder existen una desigualdad entre el que ordena y el que obedece. El que ordena para este autor tiene los medios políticos, físicos, psíquicos, sociales y económicos para imponerse, todo basado en la costumbre, su voluntad o en una norma. Desde luego, estas agente de policía son poseedoras de tales circunstancias, lo que está por ver es si, al contrario de lo que ocurría en los inicios de la llegada de mujeres a la policía, hoy en día, la ciudadanía ha asumido todo esto, puesto que para que alguien pueda ejercer autoridad, es esencial que ésta le sea reconocida por aquellos sobre los que se va a ejercer la misma. Puesto que claro está esa no era la circunstancia general en los comienzos. Veamos pues que nos cuentan esta vez las agentes noveles.

*[...] Yo estoy convencida de que me creen, con decirles las cosas una vez. O sea, yo creo que me lo ven en la cara, tu le dices algo al alguien, y mira, yo creo que todos somos, la situación están como están, las cosas están mal para todo el mundo, o casi todo el mundo, nosotras trabajamos en un distrito de la zona sur, gente que tiene una pensión, y a lo mejor muchos que están ayudando a los hijos, y es un tema súper dramático, entonces yo intento ser muy comprensiva, y si tengo que dar una solución en algo, intento solucionarlo lo antes posible, ya está sin daños colaterales[...]* Nuev. G-2

*[...]Yo bien, yo si vi que nos trataban igual que a los hombres, en ese sentido, hombre quizá tu entras con más miedo, porque como eres nueva, tampoco sabes cómo reaccionar o como es. Pero más por ser nueva que por ser mujer [...]* Nuev. G-3

*[...] Comprobamos la documentación, llevaba el permiso<sup>56</sup> caducado de tres años, la ITV, lo mismo, entonces ya dices, voy a salir tarde. Le denunciamos, bueno le informamos, le dimos la opción de que si venía una persona a hacerse cargo del coche, porque no podía conducir, evidentemente, vino su padre y su madre, el chaval súper normal con nosotras, solo que nos dijo que no iba hablando con el móvil, cuando era cierto, y el motivo era que iba hablando con el móvil. Llega el padre, casi no nos podemos bajar del coche, estábamos escribiendo las dos, insultándonos, tú me vas a decir a mí, que mi hijo lleva el carnet caducado, y pedimos apoyo, y en el momento que llegaron los compañeros el hombre era otra persona [...]* Nuev. G-4

*[...] yo quiero resaltar aquí el tema de la población, de los moros, vamos. De la población marroquí, aquí tenemos bastantes, a mi me ha pasado de estar con un compañero, de estar pidiéndole la documentación y no, o sea, coger los documentos, y estar hablando yo con él, y dárselo a mi compañero [...]* dicen da gusta ver tantas mujeres. En principio, cosas buenas, digamos que bien, por la gente joven, bien. Que te vea la policía, cuando ha habido problemas porque has tenido que dar con algún ciudadano, yo no he tenido ningún problema de que “mujer tenías que ser”. Excepto con los extranjeros [...] NUEV-G5

La primera agente reflejada argumenta con total naturalidad que uno es tratado en consonancia a como tu tratas a los demás, con lo cual existe un reconocimiento

---

<sup>56</sup> Se refiere al permiso de conducir, que lo llevaba caducado desde hacía tres años.

implícito de que si la actuación policial femenina es correcta, a priori, recibe una respuesta también correcta y de respeto, lo que nos llevaría a pensar que se han superado ciertos clichés machistas hacia las agentes, para ello, es importantísimo, además, la credibilidad que tengas ante acciones que tú hagas, pues la gente respeta cuando les dices la verdad francamente. Y para tener estas habilidades, es necesario el paso del tiempo, o lo que es lo mismo, la experiencia y vivencias acumuladas a través de los años, aunque haya algún caso que se resista. En esta misma línea final está la segunda agente que reconoce que el ser o no ser aceptados de buen grado por los/as ciudadanos/as piensa que es más un hecho provocado por la inexperiencia de ellas, que un trato despectivo por su género. Pues su inexperiencia también les hace a ellas no estar tan seguras en sus primeras intervenciones, y eso, el ciudadano lo percibe. El tercer extracto nos dibuja una situación ambivalente, pues ante una intervención de una pareja de agentes femeninas que formaban patrulla, su actuación es asumida con total naturalidad por el joven sancionado, pero esto cambia radicalmente cuando aparece en escena el padre del denunciado, que a todas luces, no reconoce de ningún modo la autoridad de estas dos policías, aquí cabría pensar que al igual que en su momento, a las más veteranas, les era bastante difícil hacerse respetar ante los ciudadanos, en este caso, las agentes noveles, digamos que se encontraron con un individuo mayor, que no había integrado el paso del tiempo, y por supuesto no reconocía la labor de ellas, pues su actitud cambió radicalmente de nuevo, cuando llegaron agentes masculinos, a los que sí reconocía su autoridad. Y, por último, como contrapunto a la asunción de la labor policial femenina, que según la gran mayoría de mujeres, reconocen tener de la inmensa mayoría de la población, muchas de ellas, por no decir todas, cuentan que son una serie de colectivos como árabes y gitanos, especialmente, los que no aceptan su autoridad, en particular, ni a la mujer en general, reconociendo que estos grupos sociales son una fuentes de conflicto continuo derivado de su costumbre cultural.

### 5.2.3. El ejercicio de poder hacia las familias (agentes noveles)

Como se podrá recordar el segundo<sup>57</sup> “Hallazgo” que se reflejó en la Introducción, es decir, <<La integración del poder>>, fue tratado, o mejor dicho analizado desde varios enfoques teóricos, el segundo de éstos fue el de la *Disonancia cognitiva*, de Leon Festinger, pues se quería comprobar si, dando por hecho, que el paso de los espacios público al privado generaba una tensión psicológica a las agentes de policía, ver como les afectaba, y qué método utilizaban para reducir esa tensión. La disonancia de Festinger estuvo muy influenciada por la Teoría del Equilibrio de Heider<sup>58</sup> (1946). Dicha teoría dice que tanto las relaciones interpersonales, como las que se establecen entre personas y objetos e instituciones del medio, tienden a un estado de equilibrio. Cuando se quiebra este equilibrio, se provoca, según Heider, un estado de tensión que la persona tiende a reducir mediante cambios introducidos a través de la acción o de una reorganización cognitiva. Según éste postulado las relaciones pueden ser de dos tipos, afecto o unidad. Las primeras, *afecto*, se caracterizan por actitudes positivas o negativas de una persona “p” a una persona “q” o de una persona “p” hacia una entidad impersonal “x”. Mientras que las relaciones de *unidad* se refieren a las relaciones de similitud, causalidad, pertenencia a un mismo grupo o posesión establecidos entre una persona “p” y otra “q” o entre una persona “p” y un objeto o entidad “x”. Entre los ejemplos de relaciones de unidad se encuentran los miembros de una familia y las acciones o posesiones de una persona. Para Heider la relación de equilibrio existe cuando las partes que la constituyen tienen el mismo carácter dinámico en todos los aspectos de dicha relación. Según Heider, para entender tanto la conducta

---

<sup>57</sup> Véase la introducción.

<sup>58</sup> Fritz Heider (19 febrero 1896 a 2 enero 1988) fue un psicólogo austríaco cuyo trabajo estaba relacionado con la escuela de la Gestalt. En 1958 publicó *La Psicología de las Relaciones Interpersonales*, que se centra sobre sus creaciones de la teoría de equilibrio y la teoría de la atribución. Heider publicó dos artículos importantes en 1944, que fue pionero en el concepto de la percepción social y atribución causal (Heider, 1944; Heider y Simmel, 1944). Su libro *La Psicología de las Relaciones Interpersonales* fue pionero en el campo moderno de la cognición social. Ilumina un enfoque sofisticado hacia la psicología ingenua o de sentido común

humana como los procesos que determinan la percepción social, debemos de estudiar las diferentes configuraciones a que dan lugar las relaciones de *afecto y unidad*.

Volviendo a la disonancia de Festinger, esta se postula como un proceso psicológico incómodo que el sistema cognitivo tiende a evitar utilizando para ello todos los recursos de que dispone. Estos recursos para la evitación de una estimulación incómoda dependen de la cuantía de la disonancia producida, de la situación en que la disonancia se produce y de la importancia que tenga para el sujeto la situación en la que se produce la disonancia. Se puede reducir la disonancia cambiando los elementos, añadiendo nuevos o reduciendo la importancia de las relaciones. Cambiar elementos reduce la contradicción, mientras que añadir nuevos elementos buscando información adicional proporciona un peso añadido a uno o a otro. La investigación de disonancia tiende a centrarse en la toma de decisiones y en la aceptación inducida. La disonancia casi siempre es la consecuencia de una decisión, porque las alternativas tienen normalmente aspectos positivos y negativos. El grado de disonancia cognitiva depende de la importancia de la decisión, los atributos negativos de la alternativa seleccionada y los atributos positivos de la alternativa no seleccionada y la superposición cognitiva o grado de semejanza. También se puede reducir la disonancia anulando la decisión, pero esto hace regresar a la persona al conflicto predecisional. El conflicto y la disonancia no son lo mismo. El conflicto ocurre antes de la decisión, especialmente cuando dos productos son igualmente atractivos. La disonancia ocurre después. El conflicto puede ser resuelto buscando más información para tomar la mejor decisión posible, mientras que la disonancia hace con frecuencia que las personas distorsionen selectivamente la información para justificar una elección previa. En otras palabras, las personas sopesan racionalmente los pros y los contras de un producto antes de la decisión y después la racionalizan Festinger (1957/75). Hay que señalar también que la disonancia cognitiva, al igual que la teoría del equilibrio de Heider es un acontecimiento intrapersonal, que sucede dentro del individuo, pero no tiene consecuencias sociales. Las demás personas actúan como fuente de disonancia y como medio de resolverla. Ahora después de ver los argumentos de las teorías del equilibrio y disonancia, cabe leer la parte de los discursos de las agentes noveles ante la supuesta tesitura del ejercicio del poder en sus casas y con sus familiares:

*[...] Yo creo que todas somos mujeres de carácter. En un pase<sup>59</sup> de lista tú te enfrentas a cuarenta tíos y tú sola. Sales a la calle y es cierto que eres más observada, o las niñas te saludan: mira una mujer policía. Entonces yo creo que todas, por lo general, tenemos un carácter fuerte. Que a lo mejor es una de las características, que es uno de los problemas, que a medida que te vas haciendo mayor, el carácter se va haciendo mayor ese carácter más agrio, y luego están estas compañeras que están agrias, agrias, entonces este carácter lo tenemos igual. Y cuando llegamos a casa, pues yo me imagino que seguimos igual, que seguimos teniendo esa fuerza y ese carácter. Yo nunca he sentido, que mi ex pareja, que también era policía, y mi pareja actual, ni mis padres, mi hermana, te sale la vena policía, pero yo creo que si sigues manteniendo ese carácter fuerte [...]* Nuev. G-2

*[...] a mí a veces la broma, es porque mi marido es agente de movilidad, y entonces dice, claro, como tú eres la jefa, y los amigos, como se nota cual es la jefa [...]* Nuev. G-3

*[...] a mi si me lo han...en alguna ocasión, sobre todo amigas, que me había como cambiado el carácter. Si, como que era, y ya me lo dijeron varias veces, pues dije, tendré que intentar corregir esto, pero yo no me lo noto [...] no, mi familia nunca me ha dicho nada, solo amigas, desde que te has ido a Madrid, desde que te has hecho policía, te ha marcado como más, y digo, pues yo es que tampoco [...]* Nuev. G-4

*[...] no, no, no, hombre a veces me dice: oye que ahora ya no estás trabajando, que estás en casa, pero en plan de broma [...] si, si, lo lleva bien [...]* Nuev. IND.4

Normalmente no reconocen abiertamente que ellas en su entorno familiar siguen mandando, en general, sin problemas. Y de lo que si son conscientes es que su trabajo las hace muy comunicativas y resolutivas a la hora de gestionar problemas. Eso es percibido por sus familiares y amigos, y a la vez hace que sean ellas las que organicen, y por lo tanto sigan ejerciendo el mando en sus casas, pero sin las consecuencias que les traía a las veteranas en sus inicios, aunque no todas lo consigan de igual forma. Así, tenemos a alguna que ni siquiera se han planteado que pueda existir problema alguno a

---

<sup>59</sup> El pase de lista es la reunión que se hace todos los días al comienzo del turno donde se explican los temas ocurridos en los turnos anteriores y se reparte el trabajo entre los agentes, lo que normalmente se conoce por repartir el “servicio”



su ejercicio de poder en todos los ámbitos. Otra que con su familia lejos no percibe esto cuando les visita, pero es recriminada por sus amigas pues le reprochan un cambio muy marcado en ella desde que se hizo policía, de lo que no es consciente. La pareja de otra acepta bien su trabajo, pero no por ello, en ciertos momentos le recrimina que se encuentra en casa y no trabajando, ella lo percibe como broma, pero existe una cierta crítica a la autoridad ejercida en el entorno privado. Para estas mujeres la gestión del desarrollo de la autoridad, no parece conllevar la repercusión que tenía para las agentes veteranas en sus comienzos, pues manifiestan no tener ningún problema para pasar del ámbito público (trabajo) al ámbito privado (doméstico) y por lo general, dicen que no llevan su profesión a su vida privada, por lo que cabe pensar que la aceptación del desempeño de autoridad y poder dentro de sus entornos familiares está bastante asumido, pues no verbalizan tensión psicológica alguna a priori.

#### **5.2.4. El ejercicio de poder integrarlo para sí mismas (agentes noveles)**

En este momento toca el turno de las noveles en cuanto a la gestión del nivel intrapersonal del ejercicio del poder y/o autoridad. Afortunadamente para estas agentes del siglo XXI, puesto que todas ellas entraron en la policía después del año 2000, como decíamos, todas ellas ya tenían y contaban con unos referentes femeninos en el desempeño profesional, no en vano, las más veteranas a la entrada del nuevo siglo ya llevaban casi tres décadas desde la entrada de las primeras agentes de policía local. Por lo que al contrario de las más antiguas, ellas, las nuevas, sí tenían referentes en las que fijarse, sobre cómo habían sido aceptadas y como se había desarrollado todo el proceso de integración. Cabe decir, que realmente en el caso de algunas localidades madrileñas la verdad es que no habían incluido, dentro de las plantillas de policía a mujeres, hasta después incluso de la entrada del nuevo siglo XXI, por lo que las primera mujeres que accedieron a esas localidades, aunque ya las hubiera en otros municipios, era una incógnita como iban a ser aceptadas las primeras agentes que accedían a municipios donde hasta ese momento, años posteriores al 2000, no había ninguna. Cabe decir que si es cierto que aunque algunas localidades no habían contado con agentes femeninas hasta estos años, el hecho de que en otros muchos municipios sí las hubiera, en cierto modo, les facilitaba su inclusión y aceptación, pues la evidencia de la labor desempeñada a lo

largo de las tres décadas referidas, a priori, suponía ya una cierta tarjeta de presentación, o más aún, estar respaldadas por la labor que a lo largo de los años ya habían realizado sus compañeras de profesión, no así de localidad de trabajo, pues como decimos, algunas de estas agentes noveles, abrían el tarro de las esencias, en cuanto a la entrada o aterrizaje de mujeres en localidades, principalmente pequeñas, donde sin duda su integración iba a ser más, sino lenta, más escudriñada con lupa, pues en pueblos pequeños siempre es más difícil diluirse, en comparación con la masa de una plantilla muy numerosa, donde tanto para compañeros como para ciudadanos, en muchos casos, se puede pasar bastante inadvertida. Por lo que todo esto, a priori, afectará de un modo más o menos intenso, dependiendo de cada mujer, en cuanto a la internalización de la autoridad y ejercicio del poder, a través, del difícil desempeño de la labor policial que conlleva aparejados distintos roles, que pueden entrar en conflicto, así como situaciones diferentes, con connotaciones muy diversas, entre las que se pueden encontrar peligros, agresiones, empleo de la fuerza, etc.

*[...] Y aparte que no me veía, porque yo nunca he tenido eso que dicen algunas, es que a mí me da un poco de reparo, me da un poquito de miedito [...] pues vamos a ver, si te da repelús y tal yo no me planteo una oposición de policía, porque te puede pasar cualquier cosa, en cualquier momento, en cualquier lugar, por mucho que tu vayas con una idea de decir, voy a meterme en un despacho [...] Nuev. G-4*

*[...] me veía rarísima, yo me acuerdo al principio me plantaba en un cruce, y veía que todo el mundo me estaba mirando, y no sabía qué hacer con las manos, no sabías como ponerte, porque eran todas las miradas hacia a ti, no como (nombre) sino a ti como agente. Y hasta que yo me sentí identificada con mi uniforme, y poder pasear con mi uniforme normal, a mí sí me costó, me daba mucha vergüenza, no me sentía al principio a gusto [...] Nuev. G-2*

*[...] yo soy la pupas, a mí me cuelgan muchos, sí puede ser verdad que soy la pupas, yo creo que yo hago mi trabajo, mejor o peor, pero yo intento cumplir con él, pero a veces es como si no hiciera nada, o no fuera, no sirviera para este trabajo, esa es mi sensación[...] Nuev. G-5*

*[...] hombre, yo no voy a generalizar, pero sí, algunas, si. Y que les da miedo, yo si he percibido que les da miedo, yo he ido con alguna compañera, y a lo mejor no debería de decirlo, y no se ha bajado del coche [...]* Nuev. G-4

Estas agentes noveles, al contrario que las más veteranas, en general, se encontraron con una situación más favorable de aceptación por parte de todos los niveles (profesional, ciudadano y familiar) que sin duda ayudaba bastante a la propia aceptación intrapersonal de sí mismas, pero hay que decir, que como antaño, ahora también juega un papel muy determinante la psique y personalidad de cada una de ellas y el propio autoconcepto que tengan de sí mismas. Al igual que en las agentes más veteranas, en las noveles, también se descubren personalidades de distinto calado. El primer fragmento nos deja al descubierto como especialmente el tener miedo, no haber pensado que esta profesión tiene sus riesgos, y no poder afrontar eso, buscando lo más rápidamente la oficina, el que te quiten de la calle, o ni siquiera llegar a salir a ella, es una de las cosas que para estas mujeres va más en su contra para su aceptación, pues el ir con la idea preconcebida de meterse en un despacho cuanto antes, flaco favor les hace para su aceptación en el colectivo, pues dentro de las críticas más escuchadas dentro de las policías hacia las agentes femeninas, está precisamente el que rápidamente intentan que se las saque de la calle. La segunda nos cuenta que le costó tiempo el verse y aceptarse como policía uniformada, pues seguramente su personalidad tímida, la hizo tardar en asumir su condición profesional de un modo natural, ya que constantemente se sentía observada, y eso a buen seguro la limitaba personalmente y coartaba el normal desempeño profesional. La tercera de las agentes se siente siempre prejuizada negativamente tanto por compañeros como por compañeras, y ella así misma, se auto valora muy negativamente, no pareciendo tener asumido su rol policial, pues piensa y verbaliza que quizá no sirva para esta labor, dejando al descubierto una personalidad insegura y que sufre con esa sensación de no ser aceptada y no aceptarse a sí misma. Por último, la agente que cierra este grupo de extractos, vuelve a poner el dedo sobre la llaga de la entrada de compañeras, que buscan desde un principio desempeñar las labores menos policiales, curiosamente aquello de lo que se quejaban las primeras mujeres en entrar en la policía. Y curiosamente estas agentes, noveles también, tienen una visión de las que entraron posteriormente a ellas, o sea, posiblemente de la última o

penúltima promoción, que se han metido a la policía para vivir, pues no las ven talante policial, sino que utilizan la profesión policial para acceder a trabajos menos policiales dentro de la organización. Según Martín (1994) antaño a las mujeres policía se las destinaba a las oficinas desde la institución policial, y en la actualidad, según alguna agente, las “*ultimísimas*”, son ellas mismas las que buscan situarse en esas labores administrativas principalmente.

## CAPÍTULO VI

### 6. UNIFORME Y ESTIGMA DESDE UN ENFOQUE GOFFMANIANO

Dentro del segundo de los “*Hallazgos*” (reflejados en la Introducción) se detallan los enfoques teóricos sobre los que se trabajó en aquel momento y que han servido, además, para continuar con ellos en la presente investigación, pues como ya se explicó anteriormente, todas las pequeñas investigaciones que se fueron realizando a lo largo de los estudios de sociología y postgrado, tenían su finalidad puesta en la elaboración de la presente tesis. El *Interaccionismo Simbólico*, enfoque utilizado someramente en aquella segunda aproximación, conviene traerlo hasta aquí para situar el presente capítulo en las redes de influencia de esta corriente interaccionista, la cual se sostiene sobre los siguientes principios básicos: 1) A diferencia de los animales inferiores, los seres humanos están dotados de capacidad de pensamiento. 2) La capacidad de pensamiento está modelada por la interacción social. 3) En la interacción social las personas aprenden los significados y los símbolos que les permiten ejercer su capacidad de pensamiento distintivamente humana. 4) Los significados y los símbolos permiten a las personas actuar e interactuar de una manera distintivamente humana. 5) Las personas son capaces de modificar o alterar los significados y los símbolos que usan en la acción y la interacción sobre la base de su interpretación de la situación. 6) Las personas son capaces de introducir estas modificaciones y alteraciones debidas, en parte, a su capacidad para interactuar consigo mismas, lo que les permite examinar los posibles cursos de acción, y valorar sus ventajas y desventajas relativas para luego elegir uno. 7) Las pautas entrelazadas de acción e interacción constituyen los grupos y las sociedades.

El interaccionismo simbólico del mismo modo que otras tantas teorías sociológicas, presenta una amplia perspectiva. El núcleo inicial fue proporcionado por las teorías de George Herbert Mead<sup>60</sup>, Charles Horton Cooley<sup>61</sup> y W. I. Thomas<sup>62</sup>,

---

<sup>60</sup> George H. Mead filósofo pragmático, sociólogo y psicólogo social estadounidense. Teórico del primer conductismo social, también llamado interaccionismo simbólico en el ámbito de la ciencia de la comunicación. Cursó estudios en varias universidades de Estados Unidos y Europa e impartió clases en la Universidad de Chicago desde 1894 hasta su muerte. Con influencias de la teoría evolutiva y la naturaleza social de la experiencia y de la conducta, recalcó la emersión del yo y de la mente dentro del orden social y en el marco del simbolismo lingüístico que usan las personas para comunicarse (interaccionismo simbólico).

desarrollándose después diversas perspectivas. Herbert Blumer<sup>63</sup>, quien acuñó el término <<*Interaccionismo simbólico*>> fue el representante de su variante más tradicional, otras variantes incluyen el enfoque más científico de Manford Kuhn<sup>64</sup> o el enfoque dramático de Erving Goffman<sup>65</sup>. Es sobre este último autor, Goffman, sobre el que fijaremos nuestra atención en todo lo referente al uniforme llevado por estas mujeres y el estigma que éste les supone, visto desde un enfoque goffmaniano. Pero antes de centrarnos por lo que pueda suponer la simbología del uniforme y todo aquello que lleva aparejado, nadaremos por el enfoque dramático reflejado en su obra <<*La presentación de la persona en la vida cotidiana*>> Goffman (1959), donde argumenta que con el fin de mantener una imagen estable del self, las personas actúan para sus audiencias sociales. Como resultado de este interés en la representación, Goffman se centró en la *dramaturgia*, y adoptó una perspectiva de la vida social como si ésta fuera una serie de actuaciones dramáticas que se asemejan a las representadas en el escenario de una obra teatral. En el enfoque dramático de Goffman (1959/87) la interacción entre las personas es entendida como un proceso de realización dramática en

---

<sup>61</sup> Charles Horton Cooley fue un estadounidense sociólogo, estudió y pasó a enseñar economía y sociología en la Universidad de Michigan, y fue miembro fundador y el octavo presidente de la Asociación Americana de Sociología. Él es quizás mejor conocido por su concepto del yo espejo, que sostiene que el autoconcepto de una persona surge de las interacciones interpersonales de la sociedad y las percepciones de los demás.

<sup>62</sup> William I. Thomas, sociólogo estadounidense. Conocido principalmente por su Teorema de Thomas clave en la sociología del conocimiento: "Si los individuos definen las situaciones como reales, son reales en sus consecuencias". Es uno de los fundadores junto con George Herbert Mead del Interaccionismo simbólico.

<sup>63</sup> Herbert Blumer, Sociólogo de la Escuela de Chicago influenciado por la obra de George Herbert Mead. Presidió la American Sociological Association en 1956. Derivó en la corriente sociológica denominada Interaccionismo simbólico. Él mismo fue quien acuñó el término en 1937 y desarrolló su concepción teórica y metodológica constituyéndose como el autor más representativo de dicha corriente.

<sup>64</sup> Manford H. Kuhn fue el fundador de la Escuela de Iowa del Interaccionismo Simbólico. La otra escuela importante del pensamiento era la escuela de Chicago, asociado con Herbert Blumer. Ambas escuelas surgieron de los escritos y enseñanzas de George Herbert Mead.

<sup>65</sup> Erving Goffman fue un sociólogo y escritor considerado como el padre de la microsociología. Estudió las unidades mínimas de interacción entre las personas centrándose siempre en grupos reducidos, diferenciándose así de la mayoría de estudios sociológicos que se habían hecho hasta el momento, siempre a gran escala.

la que los individuos, a través de sus representaciones, intentan influirse mutuamente. Su perspectiva de análisis de los hechos sociales es intrínsecamente interpersonal y psicosocial, ya que toma en consideración a los individuos actuando no sólo para otros individuos, sino para lo que se imaginan que se espera de ellos. Las expectativas y demandas de los otros están presentes en los individuos no solo en el momento concreto de la interacción, sino en una dimensión temporal mucho más amplia que se extiende incluso más allá de la muerte de los individuos. Los individuos actúan para dejar una imagen particular después de su muerte, para conseguir recompensas o efectos del tipo práctico, objetivo o puramente material. La interpretación de la imagen, el gesto y el signo humano es el aspecto más interesante de sus aportaciones. La Psicología Social de Goffman es una psicología social de la co-presencia, de lo que sucede cuando unas personas son vistas por otras. Se centra en lo aparentemente episódico, en lo efímero, en lo residual para otros autores. Los individuos son actores, personas, es decir, seres que presentan a los demás una imagen de sí mismos, imagen gestual y significativa, escénica y retórica, una construcción de su <<persona>> en todos los momentos de su relación social. Los individuos actúan en el marco de unas reglas convencionales de interpretación que es preciso, en primer lugar, conocer y, en segundo lugar, manejar. A su vez los individuos actúan en el marco de unas relaciones de poder que limitan y definen las posibilidades de actuación y las posibilidades de éxito de las diferentes estrategias de presentación. Se trata de dramatizaciones, pero no de juegos. La <<performance>> tiene consecuencias, y los individuos actúan en ellas con la lógica preocupación por el éxito. El manejo de la interacción está al servicio del ajuste de los individuos y de la consecución de objetivos no solo de imagen, sino más objetivables y ligados al poder y el manejo de las estructuras más sólidas de la vida social.

Textos suyos son, entre otros, *Internados* (1961) y *Estigma* (1963), que según J. L. Alvaro Estramiana (1995), constituyen excelentes tratados de microsociología acerca de la manera en que las personas recluidas en instituciones totales, en el caso del primero, o las que sufren un estigma o son estigmatizadas, en el caso del segundo de los textos. Los análisis de Goffman han tenido influencia sobre los teóricos del etiquetado, para quienes la conducta desviada es, esencialmente, un producto de las definiciones sociales acerca de la misma. Es en la segunda de estas obras, *Estigma*, donde escribe Goffman que los griegos, que aparentemente sabían mucho de medios visuales, crearon

el término *estigma* para referirse a signos corporales con los cuales se intentaba exhibir algo malo y poco habitual en el status moral de quien los presentaba. Los signos consistían en cortes o quemaduras en el cuerpo, y advertían que el portador era un esclavo, un criminal o un traidor -una persona corrupta, ritualmente deshonrada, a quien debía evitarse, especialmente en lugares públicos-. Más tarde, durante el cristianismo, se agregaron al término dos significados metafóricos: el primero hacía alusión a signos corporales de la gracia divina, que tomaban la forma de brotes eruptivos en la piel; el segundo, referencia médica indirecta de esta alusión religiosa, a los signos corporales de perturbación física. En la actualidad, la palabra es ampliamente utilizada con un sentido bastante parecido al original, pero con ella se designa preferentemente al mal en sí mismo y no a sus manifestaciones corporales. Goffman se centra en el abismo entre lo que una persona debería ser, su «*identidad social virtual*» y lo que una persona realmente es, su «*identidad social real*». Todo aquel que experimenta un abismo entre estas dos identidades está estigmatizado.

Este libro analiza la interacción dramática entre los individuos estigmatizados y los normales. Según Goffman, la naturaleza de esta interacción depende del tipo de estigma que posea el individuo. En el caso del estigma *desacreditado*, el actor asume que las diferencias son evidentes y por lo tanto, perceptibles para los miembros de la audiencia. Por el contrario, en el caso del estigma *desacreditable*, las diferencias no son reconocibles ni perceptibles por la audiencia. Para los individuos que poseen un estigma desacreditado, el problema dramático fundamental reside en manejar la tensión que conlleva el hecho de que los demás individuos se dan cuenta de que existe ese estigma, mientras que para los individuos que sufren un estigma desacreditable, el problema dramático consiste en manejar la información de tal forma que su estigma siga siendo desconocido por la audiencia. Gran parte del libro de Goffman trata de los individuos que tienen estigmas evidentes y a veces, grotescos, pero a medida que se avanza en su lectura se va haciendo patente lo que Goffman intenta transmitir, y que es que antes o después, en algún momento o lugar determinado todos somos estigmatizados.

Para Blanca Lozano, investigadora y estudiosa de la obra de Goffman, una de las experiencias más amargas a las que tiene que enfrentarse un ser humano en algún momento de su vida es la de sentir el rechazo, la burla y el desprecio de los otros. Y esta



autora se pregunta ¿Quién no ha sufrido de pequeño hasta lo indecible por ser el más bajito de la clase, o el más gordo y torpe del que sus compañeros se ríen por no ser capaz de dar una voltereta? Para ella no es, como afirma la sabiduría popular que los niños son crueles por naturaleza, sino que se trata, más bien, de que la eficacia de la estigmatización como proceso destructivo de la identidad se aprende en la socialización primaria. El tiempo suele poner fin a casi todas esas situaciones de estigmatización, pero en muchas otras esto no ocurre. Entonces dependiendo del tipo de estigma que posea tendrá que aprender a convivir con la mirada reprobatoria o piadosa del otro, o, deberá de ser capaz de manejar un sinfín de técnicas de encubrimiento para que su estigma solo sea conocido por él y por su círculo más íntimo. Finaliza Blanca Lozano diciendo que es importante señalar que cualquier individuo puede a lo largo de su vida exponerse a multitud de situaciones, que sin quererlo, le doten de un estigma (Lozano, 2008: 61-62)

#### **6.1.1. Uniforme. Estigma desacreditado y desacreditable**

En la aproximación hecha sobre el estigma del uniforme durante la realización de la licenciatura de sociología, se detectó que las entrevistadas en aquel momento, tres para ser concreto, tenían un sentimiento común, que era el del estigma que les suponía a aquellas mujeres su profesión, que lo sintetizaban en la utilización del uniforme policial. Cabe aquí y ahora, con el abundante material discursivo resultante de las entrevistas individuales y de los grupos de discusión obtenidos tanto de veteranas como de novales, hacer un seguimiento paralelo al realizado antaño. Para ello, nos basaremos en el enfoque goffmaniano, y todo el correlato reflejado en las historias emanadas del desempeño de su profesión, sintetizadas en la utilización del uniforme, con las ventajas y desventajas que de ello se pueda desprender. Comprobando cómo gestionan todo el rosario de situaciones surgidas de su labor diaria, que encuentran una base explicativa en la obra *Estigma* de Goffman, y a su vez, la interpretación que hacen estas profesionales de sus vivencias personales y policiales, de entrada a la institución policial en etapas cronológicas tan distanciadas las unas de las otras. El uniforme de estas mujeres policía las hace portadoras de un estigma, pero éste es ambivalente en cuanto a la situación que se les genera, por una parte están desacreditadas, pues lo llevan durante

su jornada laboral a la vista de toda la gente, pero por otra, también se pueden englobar dentro de la situación de desacreditables, al menos para todas aquellas personas con las que se cruzan en sus vidas privadas y no las conocen o reconocen como policías uniformadas.

#### **Agentes veteranas:**

*[...] me quito el uniforme y soy mujer, si, me encanta salir con mis amigos tomar copas, sentirme mujer [...] ese es el gran problema, pero no como mujer, sino como policía, en un pueblo pequeño, pero me pasa lo mismo en (nombre del pueblo) pero no solo a mí, a los hombres igual, el hecho de que te quites el uniforme y estés con unos amigos tomando una cerveza y venga alguien por detrás y te diga es que tú me has multado, pero vamos a ver no me estás viendo sin el uniforme, si me dices que tienes un problema y te puedo atender, pero dicho proceso es una falta de respeto por parte de la gente, que no sabe diferenciar, cuando estás trabajando y cuando no, es evidente que si estoy sentada en una mesa con unos amigos tomando una coca-cola, me puedes interrumpir para algo importante, pero no para decirme que ayer te denunciaron, pero yo eso siempre lo he considerado una falta de educación, pero tanto en (nombre del pueblo) como aquí, la gente no te termina de quitar el uniforme, aunque te vean de paisano [...] Vet. IND.1*

*[...]Si la relación con la gente que tú conoces, los padres del colegio tal, a ti como que nunca se te olvida, ni a ellos, que eres policía [...] lo que sí es la relación que tú tienes en la calle un trato con la gente que, que, hay veces bueno pues que la gente no te trata igual porque sabe que eres policía, o te tratan mejor por un poco amiguismo, porque les interesa, te da la impresión esa, a lo mejor luego no es así[...] Vet. G-5*

*[...] para mí no es una cosa, no es una carga, y luego yo por ejemplo, que yo soy muy militar, siempre lo he sido, yo soy incapaz de dejar el coche en doble fila, o dejar mi coche mal y yo hablar por teléfono por el móvil, yo eso no lo hago. Si no hubiera sido policía lo hubiera hecho, pues no lo sé. Pero yo he dando tanta caña a la doble fila, al cinturón, joder que yo soy incapaz [...] Vet. G-1*

Fijándonos en los anteriores extractos, y sobre lo que para cada una de estas veteranas agentes significa el hecho de estar desacreditada, en el sentido goffmaniano, es decir, ser conscientes de su estigma laboral o lo que es lo mismo, ser policías uniformadas, la primera de ellas achaca principalmente a una falta de respeto y de educación por parte de algunos ciudadanos, que no son capaces de entender que, hasta una policía, aún estando de paisano, con unos amigos, tiene el mismo derecho a su privacidad que cualquier otra persona, pero curiosamente para esta profesión en especial, existen ciudadanos que conociendo su profesión, aunque estén se paisano, fuera de servicio, al amparo del estatus de desacreditable, no sólo no las privan de la condición de desacreditable, sino que no tienen ningún pudor, ni cuidado, en dejar clara la condición de desacreditada, aun estando desuniformada. La segunda de las agentes nos relata cómo, aunque ella quisiera sentirse desacreditable, ya se encargan los conocidos y desconocidos en hacerla ver su condición policial, aun sin portar la uniformidad, pues de ese modo, al reconocerla y no dándole la oportunidad del anonimato laboral, pueden verse favorecidos por ella en un momento que así lo necesitaran, dándose la paradoja que para algunas agentes se convierte en una cuestión de necesidad el despojarse del uniforme por algunos momentos, de la responsabilidad que te supone el llevarlo puesto, o lo que es lo mismo, que sin vestirlo, la gente siempre te vea portándolo. Y por último, curiosamente, al igual que algunas necesitan sentirse despojadas por momentos de la responsabilidad del estigma que les supone su prenda profesional, otras, sin embargo, no les importa en absoluto sentirlo incluso cuando no trabajan, pues por decirlo de algún modo lo llevan tatuado a fuego y su simbología les hace portadoras de toda la carga profesional que el uniforme significa. Por lo que se corrobora lo escrito por Goffman sobre que existen oficiales para los cuales es motivo de orgullo el utilizar el uniforme, en toda ocasión, mientras que para otros, en sus días libres, ven la ocasión de vestir con sus ropas de civil preferidas. Igualmente, mientras algunos muchachos considerarán como un privilegio la obligación de usar la gorra del colegio cuando están en la ciudad, del mismo modo que para algunos soldados le será la obligación de llevar un uniforme cuando están de licencia, habrá quienes sentirán que la información social que transmiten de ese modo viene impuesta como recurso de control y disciplina cuando están fuera de servicio o fuera de la escuela.

Como venimos haciendo lo largo de toda la investigación, en este capítulo, como en los anteriores, extraeremos porciones de los discursos de ambas categorías, es decir, veteranas y noveles, para explicar a través de sus argumentos la visión de ambas categorías, ponerlas en diálogo, y en las ocasiones que así lo permitan sus discursos, reafirmar la línea de pensamiento de unas y otras, o, en aquellas donde existan evidentes diferencias de criterios sacarlos a la luz, para dejar constancia de los avances y/o retrocesos sufridos por las mujeres policía a lo largo de los años.

### **Agentes noveles:**

*[...] siempre lo llevas, siempre lo llevas, es que ya va en tu forma de ser. Tú ves a un tío inconsciente y ya vas a ver si respira, te sale, otra cosa es que a lo mejor sí que te doy la razón con lo del uniforme, si estoy viendo un tiroteo en un banco, yo voy a llamar pero no me voy a meter, pero cosas normales, si [...] Nuev. G-2*

*[...] y lo contrario, verte de paisano, y no conocerte, y cuando se dan cuenta, te dicen: como cambias sin uniforme [...] ¿ah, eres la policía? pues sí, soy yo. No me reconocía en el cumpleaños de su hijastra, pero si, con uniforme ya sí [...] Nuev. G-5*

*[...] te andan preguntando todo el día, para ellos sigues siendo policía y tienes que saber todo además [...] que eres como el consultorio, a ver una pregunta, me han denunciado...y eso a cualquier hora. Nuev. G-3*

Al igual que le ocurría a las agentes más antiguas, en estas situaciones concretas de estar desacreditado y/o desacreditable según con quien se encuentren en cada momento, las agentes noveles, al igual que sus homónimas más antiguas, gestionan cada una de un modo, digamos personal, su estatus laboral. Así, en el primero de los extractos nos encontramos con alguien a quien su profesión se le ha impregnado en su cuerpo, pues manifiesta ser portadora del estigma en todo momento, por lo que la condición de desacreditable no parece importarle mucho no disfrutarla, pero sí manejar su reconocimiento ante situaciones extremas, como el caso que refiere. La segunda agente cuenta otra situación bastante común entre las personas que visten uniforme, nos referimos al hecho de en muchas ocasiones, no ser reconocidos por los ciudadanos cuando van de paisano, en rigor, desde luego, el uniforme en estas ocasiones cumple con su labor, es decir, uniformizar a las personas, haciéndolas parecer iguales, por

decirlo de algún modo, despojarles de su identidad personal para mimetizarlas en la identidad del grupo, y ser reconocido como componente del mismo. Y por consiguiente, no haciéndolas identificables por personas con las que han mantenido algún contacto anterior yendo de uniforme. Una de las razones más esgrimidas para desear la condición de desacreditable por parte de los y las agentes de policía, nos lo da nuestro tercer extracto, o mejor dicho, la profesional que lo cuenta, y no es otra razón que la desear el anonimato por la sencilla razón, que desde el momento en que se hace pública tu profesión en lugares como en su barrio, colegio de los hijos, comunidades de vecinos, etc., se convierten en el centro de atención y puesto de consultoría de toda clase de cuestiones relacionadas o no con la labor policial, pues existe una especie de creencia extendida que los y las policías, tienen que ser, y de hecho se piensa así, sabedores de cualquier tema que se nos ocurra preguntarles.

Dentro de la primera dimensión goffmaniana traída hasta aquí, es decir, la condición de desacreditable como anhelo más querido por noveles y veteranas, es cierto, que tanto las más antiguas como las más jóvenes sienten la necesidad de pasar inadvertidas en todo momento, aunque ante circunstancias especiales no duden en despojarse del manto de anonimato desacreditable, para ante, como decimos circunstancias de entidad, no duden en presentarse como personas estigmatizadas desacreditadas por el desempeño de acciones, principalmente de ayuda, que dejan al descubierto frente a personas que no las hubieran re-conocido como agentes de policía uniformadas.

### **6.1.2. Uniforme. Contaminador de la familia**

Siguiendo con los argumentos de la obra de Goffman, existen tres tipos de estigmas, notoriamente diferentes. El primero, las abominaciones del cuerpo (las distintas deformidades físicas). Después, los defectos del carácter del individuo que se perciben como falta de voluntad, pasiones tiránicas o antinaturales, creencias rígidas y falsas, deshonestidad. Y para finalizar, existen los estigmas tribales de la raza, la nación y la religión, susceptibles de ser transmitidos por herencia y contaminar por igual a todos los miembros de una familia. En el caso de las agentes de policía, sin tratarse de ninguna de estas tres categorías (raza, nación, religión) su profesión, sí se propaga y

transmite del mismo modo que cualquiera de esos estigmas tribales mencionados, y se puede contaminar de la misma manera a cualquier miembro de la familia ya sean padres-madres, hermanos-hermanas, hijos-hijas, parejas, etc. Prueba de la herencia y contaminación a la que aludía Goffman se muestra con los extractos que siguen, primero las del grupo de veterana y después las noveles, en los que se reflejan como la profesión de estas mujeres, marcan a sus familiares de distintos modos. Veamos.

### **Agentes veteranas:**

*[...]a mi hija le gustaba pasar desapercibida, pero con su madre haciendo el paso de peatones, de esa forma era imposible, mi hija era muy vergonzosa y lo pasaba mal, recuerdo que fue (nombre de la agente) a dar clase a ese colegio y dijo alguno de vosotros conoce algún policía y todos los niños decían yo, yo, yo y mi hija se escondía, escondía, quiero decir que si tiene una incidencia en la familia que [...] todo lo que te rodea es consorte [...] ningún hombre, yo no sé si a (nombre) le ha pasado, y es un hombre está en la mesa ¿alguien te ha dicho que tu mujer era policía por ser tu policía? no, pues a todas nosotras nos han preguntado que si nuestros maridos eran policías, porque nosotras éramos policías, hay una diferencia, y hay otra importante cuando yo le regaño a mi hija, y esto lo he hablado con (nombre) cuando la regaño: ojo con mi madre, y encima policía [...] Vet. G-5 [*

*[...] pues yo mis hijos lo tienen muy claro que quieren ser los dos policías. Fíjate si les influye. Yo la niña que es mayor, dice que quiere ser de tráfico, porque ya siendo pequeña ella me ha visto con el silbato pitando allí en Cibeles, y yo creo que lo tiene ahí marcado. Y el niño tiene muy claro que quiere ser de caballos, o sea, eso a él, tengo compañeros que están en el escuadrón, lo de llevar la pistola, la defensa más larga, y pasear al caballo [...] Vet. G-1*

*[...] si, mi marido no quiere saber nada de las intervenciones, no quiere saber, y mi madre le da miedo, pero mi madre está muy orgullosa, mi hija es la guardia (ríen todas) [...] si se mezcla un poco eso, el orgullo y el temor, en mi caso lo mismo, también agradecieron que me recogiera en la oficina, y ya no estuviera en, bueno este*

*fin de semana he estado en el tema de la manifestación, he sufrido en primera persona los incidentes<sup>66</sup> que han ocurrido, y mi madre llamándome, mis hermanas llamándome, pero hija qué ha pasado en tu trabajo, bueno, pues que se complicó un poquito la cosa [...]* Vet. G-2

La hija de la primera agente se ve afectada por la profesión materna de un modo negativo para ella, por su personalidad vergonzosa y tímida, que además se veía potenciada a diario al ser su propia madre la que regulaba el paso de peatones de entrada a su colegio, con lo cual tenía que sufrir a diario su personal calvario y, además, a lo largo de su vida, ha tenido que sufrir, otro calvario más, un doble control, primero el ejercido por su madre, que además de madre, policía. Curiosamente, esta mujer plantea algo que ya otras han dejado caer en las entrevistas realizadas, y esto es que todo lo que rodea a la mujer policía es consorte, o mejor dicho, toda pareja de ellas es consorte. Dándose la paradoja, como ella misma explica, que algo muy común en personas que las conocen, pero no muy en profundidad, es pensar que sus maridos también son policías. Como si una de las condiciones para ser mujer policía fuese que sus parejas hombres, lo fuesen previamente, pues en sentido contrario, o sea, pensar que la mujer de un hombre policía lo sea también, no se da jamás. En el segundo caso extractado encuadraría más en la definición de herencia, es decir, la hija e hijo, de esta agente, quieren heredar en cierto modo la profesión de la madre a la cual admiran, especialmente la niña que, incluso, desea desempeñar su misma labor, tráfico. Mientras que el niño, lo quiere hacer en otra unidad diferente, pero a la que seguramente percibirá más poderosa, como es el escuadrón de caballería, ya que el conjunto hombre-caballo, policialmente hablando infunde mayor respeto y poder. Y para finalizar con esta serie de partes de discurso, es la de la faceta de la contaminación, esta vez al temor por la integridad física de la estigmatizada. Dándose la paradoja de que el marido de ésta no quiere ni oír, ni saber nada de lo relacionado con el trabajo de ella, y mucho menos de sus intervenciones, por lo que podríamos aplicar en esta circunstancia el dicho aquel de <<ojos que no ven, corazón que no sufre>>.

---

<sup>66</sup> Se refiere a unos incidentes ocurridos al finalizar una manifestación en Madrid, que acabó con cargas policiales y diversos heridos entre policías y ciudadanos.

Nos cuenta Goffman que en los tres tipos de estigmas notoriamente diferentes ya mencionados, así como los que tenían en cuenta los griegos, se encuentran los mismos rasgos sociológicos: un individuo que podía haber sido fácilmente aceptado en un intercambio social corriente posee un rasgo que puede imponerse por la fuerza a nuestra atención y que nos lleva a alejarnos de él cuando lo encontramos, anulando el llamado que nos hacen sus restantes atributos. Posee un estigma, una indeseable diferencia que no habíamos previsto. Prosigue este autor contándonos que son bien conocidas las actitudes que nosotros, los *normales*, considerando normales a todos aquellos que no se alejan negativamente de las expectativas particulares que están en discusión. Decíamos que son de sobra conocidas las actitudes que tomamos hacia la persona que posee un estigma, y las medidas que tomamos respecto de ella, pues son estas respuestas que damos las que la acción social pretende mejorar, entre otras, por ejemplo, gritándole a una persona ciega como si fuera sorda, o intentando ayudarles a incorporarse como si fueran inválidos. Por lo que podemos percibir su respuesta defensiva a estas situaciones como una expresión directa de su defecto, y considerar entonces dice Goffman, que tanto el defecto como la respuesta es el justo castigo de algo que él, sus padres o su tribu han hecho, y que justifica sobradamente la manera en que los tratamos. Así que veamos ahora si al igual que las agentes más antiguas, portadoras del estigma profesional, las más nuevas sufren, o mejor dicho, contaminan y transmiten a sus familiares el estigma tribal que les supone su pertenencia a los cuerpos de policía local.

### **Agentes noveles:**

*[...] yo cambié a mi hijo de colegio. Mi hijo iba a un colegio en el barrio, era un colegio gueto. Yo vivo en (localidad) donde se supone que no hay gente pobre, ni gente...pero sí que hay, y van todos al mismo colegio. Y en este colegio hay un centro de mujeres maltratadas con hijos, que han tenido situaciones, o sea, son 13 apartamentos, o sea, que quien consigue uno de esos apartamentos es que su situación es límite. Y cuando mi hijo empezó a ir al cole, estaba muy contento de que su madre fuera policía, y empezó a tener un rechazo importante, de la policía es mala, la policía pega. La policía se lleva a los papas, hacen el mal, mete a la gente en la cárcel. Y era por el rechazo de los propios compañeros de clase, él tenía muy idealizada la...tenía*



*muy idealizado el que su padre era bombero y yo policía. Y lo que toda la gente normal pensaba que era, vamos la mayor suerte que puede tener un crio de esas edades, pues a mi hijo le dijeron que no, que su madre era mala [...] Nuev. G-1*

*[...] no en mi caso no, porque él está aquí es autóctono, entonces, es al revés, es casi: sí, hombre, éste que está casado con esta que es policía. Pero no por el hecho de ser yo policía se le conoce a él [...] Nuev. G-5*

*[...] yo si le dije a mi padre que no les dijera a sus vecinos que era policía, y no me hizo ni caso. Todo el mundo lo sabe. Tú no digas nada [...] La policía que la tengo en casa que va a poner orden. Mi padre lleva la foto esta de la Academia cuando. La lleva en la cartera, y yo le digo, papá por favor [...] Nuev. G-3*

Dentro de las consecuencias de la contaminación de estigma materno, la situación que se le creó al hijo de la primera de las agentes reflejadas es el más extremo, a buen seguro al niño se le crearía una especie de conflicto de rol, pues al orgullo que, a priori, cualquier hijo de corta edad, pueda expresar por la profesión policial de la madre, se torna a su alrededor, en su centro educativo, en todo lo contrario. Es decir, en profundo estigma negativo al convertirse, de la noche a la mañana, su madre, en la representación del mal, ya que así es percibida por sus compañeros de colegio, como un ser despreciable, por lo que seguramente durante el tiempo que esa criatura estuviese en dicho centro, debió de vivir una doble e insoportable situación personal. Por un lado para hacer llevadero su rol de compañero de colegio, seguramente, en más de una ocasión tuvo que renegar de su rol de hijo de una mujer policía. Puesto que para el conjunto de sus compañeros de aulas, su madre, era una persona indeseable debido a que era la representación del mal en sí mismo. A continuación, se presenta el caso de la apropiación de identidad por parte de la estigmatizada. Tal es el segundo caso, en el que el marido de la agente, aun siendo él autóctono de la población en cuestión, para identificarle otros vecinos echan mano de la profesión de su mujer. Con lo que en cierto modo la única manera que se encuentra para identificar a la persona es recurrir a la pista que supone la profesión de su pareja, policía. En el tercero de los extractos, se da una de las transmisiones más amables de contaminación, esta es la de sentirse orgulloso del

estigma de la familiar que lo contagia, hija en este caso. Y lejos de respetar la condición de desacreditable que prefiere mantener la hija, el padre, orgulloso, exhibe y proclama a los cuatro vientos la profesión filial.

En los fragmentos de discurso tanto de noveles como de veteranas se deja patente la contaminación que supone la profesión de las agentes de policía, sintetizada en el uniforme policial. La capacidad de transmitirse el estigma de su labor, que como en el caso del hijo de la agente que lo tuvo que sacar del colegio al que iba, llegan a ser muy extremos. De ahí que se entienda en toda su extensión, la dimensión anteriormente explicada, es decir, la de intentar permanecer el mayor tiempo posible dentro de la categoría de desacreditable, para poder evitar a toda costa, que sea conocida la herencia que contamina y transmite a su vez, el estigma que supone la profesión de estas mujeres. Sobre todo porque esa herencia transmitida, su marca irrenunciable, se incrusta en los familiares, llegando a ser prácticamente imposible zafarse de su contagio.

### **6.1.3. Uniforme. Cualidades sobrehumanas**

Volviendo a la introducción, marco referencial como se ha podido ver, ya que contiene en esencia los pilares fundamentales de nuestra investigación, decíamos que en ella se refleja, que siguiendo el argumento de Goffman, se cree por definición que no es totalmente humana la persona que posee un estigma. Continúa el autor de estigma diciendo que valiéndonos de este supuesto, aplicamos diferentes tipos de discriminaciones, mediante las cuales se reduce en la práctica, aunque sin saberlo en ocasiones, sus posibilidades de vida. De este modo, los “*normales*” construimos una teoría sobre el estigma, una ideología que explique su inferioridad para dar cuenta del peligro que representa su presencia, por lo que se racionaliza algunas veces una animadversión que está basada en otras diferencias. Basándonos en el defecto original, para nosotros, la profesión policial, el “*normal*” tiende a atribuirle un elevado número de imperfecciones y, a la vez, algunos atributos deseables, pero no deseados por el interesado, a menudo de índole sobrenatural. En el caso de nuestras agentes, casi en su totalidad, esos atributos, deseados en su caso, y atribuidos por ellas mismas, forman parte de la retahíla de explicaciones, a veces, no demasiado científicas, sobre su

sentimiento al portar el uniforme, que las infunde un valor y unas fuerzas que reconocen no tener si no es en el desempeño de sus funciones, y que sintetizan en el símbolo que supone la vestimenta policial, el uniforme.

#### **Agentes veteranas:**

*[...] estoy totalmente de acuerdo, yo me pongo el uniforme, y me entra un carácter que yo si me lo quito me da vergüenza hasta llamar por teléfono y tal, y es ponerme el este y hago lo que haya que hacer. Entiendo que vistes un uniforme y tienes que hacer una serie de cosas, y das una imagen y ya como tal tienes que actuar, si a mi si, el uniforme me da carácter [...]* Vet. G-2

*[...] pero de todas formas yo creo que el ponerte el uniforme es como que uno se sitúa en otro plano, no sé si os ha pasado, o sea, tú no actúas igual vestida así, y tú lo ves, que tu muchas veces trabajas sin uniforme, el uniforme te da una autoridad y un como esto lo tengo que hacer [...]* Vet. G-5

*[...] Y vino uno y me dice, hay un señor ahí que me acaba de clavar un puñal, un cuchillo por la espalda, y digo, bueno, los walkis no funcionaban, o sea, yo menos mal que me vio el compañero que estaba abajo, en el puesto de abajo estaba, yo estaba en Princesa, y el compañero me vio menos mal. También estaba el vigilante del Corte inglés que me echó una mano, pero fue curioso porque vino el señor de la navaja, con la navaja en la mano, y le digo, quieto ahí, y el señor se paralizó. Dije, ah, dios, digo, que tengo yo, bueno el señor se quedó parado, lo que vd. me diga, luego ya me di cuenta que al hombre le había dado, era una especie de psicópata o algo así, y el otro se supone que le perseguía, y claro el pobre señor al que había pegado el navajazo estaba detrás de mí, literal, que salía porque yo era muy delgadita, y sobresalía el señor, y yo le decía, detrás de mí, así acurrucado, y el otro se queda, uno lo llevamos a... Lo que me sorprendió es eso, el uniforme lo que puede hacer a las personas [...]* Vet. G-3

En las explicaciones vertidas en las porciones de discursos anteriores tenemos la expresión misma de lo detallado por Goffman. La agente que abre esta serie de relatos, asume totalmente el dictado de enfundarse el uniforme, y las consecuencias que ello conlleva, incluso llegando a reconocer que si no es con el manto protector del uniforme no se atrevería ni a llamar por teléfono, además, hace alusión también al grupo de pertenencia cuando reconoce que, sin nombrarlo expresamente, cuando tienes que sostener una imagen, que ya no es la tuya, sino la del grupo, pues se hace. La siguiente, en la misma línea reconoce también que la utilización de la prenda policial, te pone en otro plano, solo le faltó decir <<*superior*>>, plano superior, porque en cierto modo y algo así te sitúa por encima del resto de mortales, es decir, se sienten sobrehumanas, incluso reconocida y admirada por las demás personas “*normales*” no portadoras de este estigma. El último relato nos sitúa en los primerísimos inicios de la mujer en la policía, donde esta agente ni siquiera se había planteado hasta ese mismo momento el poder del uniforme, ya que sin apenas intervenir en el episodio que relata, la obedece el personaje que había apuñalado al que ella trataba de proteger, y se entrega sin oposición alguna. Ella misma como única explicación posible encuentra el de la labor que realiza esta prenda, tanto en el que la porta como en el que la contempla. Y eso mismo deben sentir estas y otras agentes, que ya sea porque individualmente les da un plus de valor, o porque son conscientes de que representan a una institución, y por ello le otorgan ese cierto poder. Otra agente, nos contaba que aún reconociendo que el uniforme es clave en la gestión de algunas situaciones, pensaba que éste no te da la autoridad necesaria, sino que es algo así como una condición personal que el tiempo se encarga de fijar, y el uniforme de potenciar.

Ahora veamos los relatos en cuanto a los supuestos poderes sobrenaturales, que nos cuentan las agentes más jóvenes, si piensan del mismo modo que las más antiguas, y le reconocen esas ciertas cualidades extra-físicas de las que hablaron sus compañeras de profesión. Por lo general, refiere Goffman, parece cierto que los miembros de una misma categoría social sostienen solidariamente un modelo de opinión que según su entender y el de otros sujetos, no les es directamente aplicable. El problema del estigma que no existe aquí sino tan solo existe una expectativa difundida de que quienes pertenecen a una categoría dada, deben además de apoyarla, llevarla a cabo. De tal

manera que no solo se debe apoyar el hecho de vestir el uniforme, sino que también se deben de llevar a cabo los poderes especiales que a él se le atribuyen. Porque de esta manera se perpetúa la imagen de personas investidas de unos poderes que, por supuesto, no poseen las personas “normales” sin estigmas sobrenaturales. También se da el caso, de agentes de policía, que no consiguen vivir de acuerdo con lo que efectivamente se les exige, y a pesar de esto viven indiferentes a su fracaso, sintiéndose en este caso un ser totalmente normal en relación a sus iguales, y que son las otras personas las que no son del todo humanas.

### **Agentes noveles:**

*[...] si, es que te creces, la palabra es me crezco, pero sí que me colocó en mi sitio, me veo con más autoridad a la hora de decir igual, o con más credibilidad, cojo valentía, es como que me siento...[...] Nueva dentro de Vet.G-4*

*[...] yo lo que creo que el ser policía te afecta en tu vida de fuera en el sentido, a lo mejor, en que te metes en cosas a veces que si fueras, claro la gente normal no haría, o ves cosas que gente no ve. Yo he tenido situaciones que me he metido que a lo mejor, dices, que necesidad tenía de meterme, pero lo haces sin pensar, te hablo de accidentes de tráfico, que ves y dices, vamos a parar, sabes. Pues problemas que tiene la gente que intentas ahí, me ha pasado pues eso, de ir a una tienda, de tener un problema con uno que está e intentar mediar, pues eso yo creo que te da, te da situaciones que a lo mejor si no fueras policía no harías, pasarías. Pero si que te afecta, a mí personalmente sí que me afecta [...] Nuev. G-5*

*[...] Yo me acuerdo una vez que habían robado en un concesionario BMW, y tuvimos que entrar, se supone que el tío estaba dentro, los tíos estaban dentro. Concesionario que estaba apagado y tuvimos que entrar para encontrar el cuadro de luces. Si yo no voy con uniforme, yo no me meto en un concesionario de esos a oscuras, sabiendo que hay un menda dentro con un arma, ni de coña [...] Nuev. G-2*

En este nuevo grupo de partes de discurso, la primera de las agentes se ve infundida por el mismo estilo que gran parte de las veteranas, es decir, sí le confiere una especie de plus de valor, que la coloca en un lugar desde donde gestiona con mayor autoridad su labor profesional. Reconociendo implícitamente que si no lo llevara, no se vería o sentiría con la suficiente credibilidad para con los demás, y por supuesto, no se vería valiente o capaz hasta que no se lo enfunda. La segunda, sintetiza su valor más que en el “*disfraz*” (uniforme) en su profesión de policía. Pues tiene claro que si no tuviera esta profesión no haría ciertas cosas. Explica que las cosas que se viven, las cuales no experimentan las demás personas *normales*, te hacen superar los miedos y obstáculos. Para finalizar, al igual que la primera de los tres extractos, reconoce abiertamente las gracias del uniforme, ve algo más allá desde el momento en que insinúa, que portarlo hace a veces realizar verdaderos actos de locura, que si no lo llevaran puesto nunca cometerían. Así mismo otras agentes nos manifestaron también que el uniforme sirve como pantalla, hace que saques fuerzas de flaqueza. Otras no lo ven así, sino que es el fruto de la preparación y los conocimientos adquiridos. Pero la realidad es que de cara a sus familias y conocidos, las admiran por situaciones que viven, que de no ser policías difícilmente se atreverían a acometer.

Otra de las características que surgieron en la primeras entrevistas exploratorias que se reflejan en los “*Hallazgos*”<sup>67</sup> fueron las cualidades que algunas agentes le otorgaban a la utilización del uniforme, todo ello en consonancia con lo expresado por Goffman sobre que por definición toda persona estigmatizada no se la tiene por totalmente humana, o lo que sería lo mismo, en cuanto al estigma que supone portar el uniforme policial, que se le atribuyen poderes, en algunas ocasiones, sobrehumanas. Estas cualidades que nos cuentan, y que muchas de ellas no saben cómo definir, viajan en el tiempo, es decir, no solo son fruto del discurso de las más antiguas, sino que forman parte del argumentario de las novelas, ya que al igual que la mayoría de las veteranas, las jóvenes, le atribuyen a la utilización del uniforme, capacidades que las hace parecer sobrehumanas, o lo que es lo mismo, que cuando lo visten, parecen portadoras de una especie de varita mágica que las dota del valor necesario para acometer las acciones más descabelladas.

---

<sup>67</sup> Véase la introducción.

#### 6.1.4. Uniforme. Corrección de su defecto

El individuo estigmatizado tiende a sostener las mismas creencias sobre la identidad que nosotros; este es un hecho fundamental. La sensación de ser una <<persona normal>>, un ser humano como cualquier otro, un individuo que, por consiguiente, merece una oportunidad justa para iniciarse en alguna actividad, puede ser uno de sus más profundos sentimientos acerca de su identidad. Por lo general es posible que el estigmatizado reciba con toda la corrección y educación del mundo, la no aceptación por parte de los “normales”. Por lo que no estarían dispuestos a establecer un contacto con él en igualdad de condiciones. Además, según Goffman las pautas que el estigmatizado ha incorporado de la sociedad más amplia lo habilitan para mantenerse íntimamente alerta frente a lo que los demás consideran como su defecto, hecho que lo lleva inevitablemente a aceptar que está muy lejos de ser como en realidad debería. La vergüenza se convierte así en este caso en una posibilidad central, que se genera cuando el individuo percibe uno de sus atributos como una posesión impura de la que fácilmente puede imaginarse liberado. A estas alturas Goffman señala que el rasgo central que caracteriza la situación vital del estigmatizado, está referido a lo que a menudo se denomina <<aceptación>>. Veamos a continuación como gestionan todo esto las agentes, primero veteranas, y seguidamente, las noveles.

#### **Agentes veteranas:**

*[...] entonces nos hemos metido en algo que hemos ido conociendo, y hemos convivido en situaciones límite, con personas que no conocíamos, realmente en este caso con hombres o con otras mujeres, más con hombres, en situaciones que ninguna de nosotras nos hubiéramos imaginado, nosotros hemos cogido, creo que todas las de aquí, hemos cogido personas en la carretera que eran trozos de carne, hemos estado semanas sin comer carne, yo al menos, alguna hemos visto gente que se ha suicidado, hemos dado la noticia más dura que se puede dar a una madre, que es decirle que su hijo ha fallecido, eso, todas esas vivencias, forjan nos han hecho forjar un carácter, y además, todo eso aguantando el tipo con uniforme que decía la compañera, y sin que se nos cayera una lágrima, esas las hemos echado en casa [...] Vet. G-5*

*[...] yo creo que, no sé, yo tampoco, yo también he sido echada para adelante, y me veo con valor. Y no se no creo que sea una varita mágica, llega un momento que te pones el uniforme te transforma, no es que te transformes es que directamente asumes lo que, y sí que es verdad que te da como. Yo cuando estoy fuera del trabajo soy una vecina más, aunque al final hay cosas que te marcan ahí, pero por lo puro...quiero pasar desapercibida por completo [...]* Vet. G-6

*[...] yo es que he tenido siempre muy divida mi vida privada de mi vida pública. Del trabajo es que luego lo he tenido tan meridianamente claro desde el primer momento que los problemas del trabajo, a lo mejor los he interiorizado cuando siempre se queda un poco en la cabeza ciertas cosas, pero en mi casa nunca jamás han sabido los problemas que he tenido en el trabajo, y al revés, cosas personales que he tenido como todo el mundo, nunca han redundado en el trabajo [...]* Vet. G-7

En el primero de los extractos nos relataba la agente como a lo largo del tiempo se llega a dar una cuenta del lugar donde se halla inmersa. Y lo que eso ha supuesto para la forja de su carácter, o lo que sería lo mismo, los atributos de su estigma. Se ve sabedora además, de que mientras se encuentra en el desempeño de sus funciones, aunque consciente de cómo todo lo vivido la ha modificado su personalidad, debe de mantener su estigma, y ya lo corregirá cuando llegue a su casa. Pero claro está, su estigma, como un disfraz, se lo tendrá que enfundar de nuevo para volver a la siguiente representación teatral que es la vida cotidiana profesional que se abre cada día al volver a su labor. Otra agente afirma que este trabajo es como montar en bicicleta, no se olvida nunca. No se olvidan sus poses, el carácter que imprime y todo lo adquirido a través del tiempo, por las innumerables vivencias con los ciudadanos y con los compañeros, que al inicio de tu carrera, éstos, los compañeros, piensas que están todos locos. En el fragmento siguiente se percibe en cierto modo, aquello de lo que hablábamos hace un momento, es decir, que el proceso de socialización policial que sufren a lo largo de su etapa de preparación y adiestramiento, sumado a la diaria labor policial, las hace verse diferentes a los demás. Y que la vergüenza que podría sentir, si de un atributo negativo se tratara, fácilmente cree poder liberarse de él, pues comenta que a la postre es una vecina más, justificación que se busca para poder pasar desapercibida y desacreditable,



por completo. Por lo que lejos de corregir el defecto de un modo total, realiza algo así como un doble juego en el que a veces le interesa estar desacreditada, pero por otra parte necesita también la sensación y estatus de desacreditable, por lo que aquí se comienza a esbozar el llamado concepto <<aceptación>> referido por el autor de la obra *Estigma*. Es pues la “aceptación” rasgo central de un estigma, lo que parece no asumir la última de las agentes veteranas, argumenta ésta con total asepsia que logra separar literalmente su vida personal de la laboral. Po lo que resulta más que probable que la aceptación esté entre sus asignaturas pendientes.

En otras ocasiones, continúa Goffman, el estigmatizado intenta corregir directamente lo que considera el fundamento objetivo de su deficiencia; es el caso de la persona físicamente deformada que se somete a la cirugía plástica, del ciego que recurre al tratamiento ocular, del analfabeto que intenta una educación reparadora, etc. Cuando se consigue la reparación, a menudo el resultado consiste, no en la adquisición de un status plenamente normal, sino en la transformación del yo: alguien que tenía un defecto particular se convierte en alguien que cuenta en su haber con el record de haber corregido un defecto particular. Aquí debe mencionarse la tendencia a la <<victimización>>, resultante del peligro que para la persona estigmatizada significa caer en manos de servidores fraudulentos que le venden los medios para corregir la elocución, aclarar el color de la piel, estirar el cuerpo, devolver la juventud, curar mediante la fe y obtener aplomo en la conversación. Ya sea que se trate de una técnica práctica o de un fraude, la razón, a menudo secreta, que da por resultado, revela hasta qué extremos están dispuestas a llegar las personas estigmatizadas y, por consiguiente, lo doloroso de la situación que las conduce a tales extremos.

### ***Agentes noveles.***

*[...] nunca lo había pensado pero sí que es verdad, que cuando me lo pongo me cambia hasta la cara, es verdad, sí, me siento, soy menos cariñosa, menos cercana, nunca lo había pensado, pero sí que es verdad que a lo mejor, sabes lo que te quiero decir, claro y te lo quitas y es como que de nuevo soy yo [...]* Nueva dentro grupo. Vet. G-4

*[...] igual, la familia se ríe de mí lo que quiere. No, bien, bien, yo no, siempre tratas de ser la misma persona, con y sin uniforme, porque al fin y al cabo es lo que tengo un uniforme, y la autoridad la tengo que poner cuando tenga que ponerla, no porque tenga el uniforme soy aquí la más autoritaria del mundo. No sé si me he explicado [...]* Nuev. G-5

*[...] yo de lo que sí me he dado cuenta, y no sé si tiene relación con esto, y es independientemente que a mí me pasa, no, que puedo parecer una persona muy fría, que no lo soy tanto, si es cierto que cuando voy con uniforme, no me calan las cosas, y muchas veces te las llevas a casa, pero hay veces, de verdad, hay veces que te hundirías en cosas que ves, hay cosas que sí que son extremas, pero hay otras que si que [...]* porque además no puedes dejar que ni la pena ni el miedo te bloquee [...] Nuev. G-2

El concepto *aceptación* con el que cerrábamos la explicación del último fragmento del grupo de veteranas, se trae hasta estas nuevas partes de discurso novel, esta vez para ver como la primera de ellas, cae en la cuenta en plena entrevista, ya que nunca se lo había planteado, que cuando se pone el uniforme, incluso le cambia el gesto de la cara, volviéndose también menos cariñosa y cercana, por lo que esta agente, sin reparar en ello, pues según sus palabras no era consciente de su estigma, difícilmente habría planteado su “*aceptación*” porque hasta ese momento no existía tal atributo. Aunque mágicamente, al quitárselo, retorna al mundo de los “*normales*” por lo que el enfoque dramático, o mejor dicho, la teatralidad se advierte de un modo sumamente evidente, aunque ella manifieste no haberse dado cuenta nunca, el caso es que interpreta dos papeles claramente diferenciados. La siguiente, al contrario que la anterior, no aprecia diferencia alguna en cuanto a la posibilidad de carácter estigmatizante o no del uniforme, ya que se ve igual con o sin uniforme, y solamente utiliza la autoridad que éste le confiere cuando la debe utilizar, siendo el resto del tiempo la misma clase de persona, tanto uniformada como sin estarlo. Finalmente, la última agente que nos cuenta su personal percepción del uniforme, en su caso, utilizado como coraza, lo percibe como la barrera que tiene para evitar hundirse en algunas ocasiones, en que las intervenciones son especialmente extremas. Donde se sabe, como ella misma dice: *no puedes dejar que ni la pena ni el miedo te bloqueen*. Algo así como lo que acabamos de expresar, o sea, al descubrirse el estigma, y quedar expuesta como cualquier mortal “*normal*” no se llega a

dar cuenta que <<*no es oro todo lo que reluce*>>, y que incluso para las personas sin estigmas aparentes, la vida también es complicada. Así que como ya vislumbra el uniforme además de tener sus características negativas, también posee otras positivas, que cada una gestiona de un modo diferente, pero que todas las agentes saben de sus efectos beneficiosos. Ambos grupos generacionales, veteranas y noveles, tienen como principal trabajo la aceptación de su estigma, extremo este que suelen asumir con orgullo, haciendo suyo el rasgo central de los estigmas, la “*aceptación*”, dejando a un lado en el caso de ellas, la corrección del defecto.

#### **6.1.5. Uniforme. Manejo de la identidad social y personal**

En el prólogo de la su obra *Estigma*, Goffman, nos sugiere que debemos separar el material vinculado con el estigma de otros a él, y clarificar el vínculo que existe entre el estigma y el problema de la desviación. Esa tarea le permitió formular y utilizar una serie de conceptos: aquellos que tienen que ver con la información social, la información que el individuo transmite sobre sí mismo. El medio social establece las categorías de personas que en él se pueden encontrar. Por eso es probable que al encontrarnos frente a un extraño las primeras apariencias nos permitan prever en qué categoría se halla y cuáles son sus atributos, o lo que sería lo mismo, su identidad social. A partir de aquí, transformaremos esas suposiciones en demandas rigurosamente presentadas. Normalmente los individuos no somos conscientes de haber formulado esas demandas ni de cuál es su contenido, hasta que nos preguntamos si serán satisfechas. Entonces, nos damos cuenta de que le hemos atribuido una "identidad social virtual" pero, su "identidad social real" estará constituida por la categoría y los atributos que le pertenecen realmente.

Para el estudio del estigma la información más relevante, está referida a sus características más o menos permanentes, contrapuestas a los sentimientos, estados de ánimo e intenciones que en un momento dado puede tener el individuo. El signo que transmite la información, al igual que ésta, es reflexivo y corporeizado. O sea, que es transmitido por la misma persona a la cual se refiere, ocurriendo todo ello a través de la expresión corporal, en presencia de aquellos que lo están observando. Goffman llama “*social*” a la información que reúne todas estas propiedades. Y además, concluye que

algunos de estos signos portadores de información social se les puede dar el nombre de <<símbolos>>. Por lo que la información social que puede transmitirnos cualquier símbolo particular puede confirmar lo que otros signos nos dicen del individuo, completando la imagen que tenemos de él de manera segura. Existen pues símbolos de prestigio y de estigma, mientras que el primero sería un reclamo especial de prestigio, honor o posición de clase deseada; el segundo, de estigma, serían aquellos especialmente efectivos para llamar la atención sobre una degradante incongruencia de la identidad, capaces de romper lo que de otro modo sería una imagen totalmente coherente, rebajando nuestra valoración del individuo. En el caso del uniforme policial, que entraría dentro de la categoría de signos no permanentes empleados para transmitir información social, cuando se utilizan en contra de la voluntad de las agentes policiales, tiende a convertirse en un símbolo de estigma. Un último punto sobre la información social tiene que ver con el carácter informativo que tiene el relacionarse con alguien en nuestra sociedad, pues el problema estriba que en determinadas circunstancias se puede utilizar la identidad social de las personas que están con un individuo como fuente de información, basándose en el supuesto de que esa tercera persona es lo que los que le acompañan son.

Dejando aparcado el tema de la identidad social, los signos que la evidencian y toda la simbología que la sostiene, nos centraremos ahora en la identidad personal del estigmatizado vista desde el enfoque goffmaniano que nos alumbró desde el principio del capítulo. Para nuestro autor en el problema del manejo del estigma influye el hecho de que conozcamos o no personalmente al individuo portador del estigma. Así pues para intentar describir con exactitud esa influencia se necesita describir claramente el concepto de *identidad personal*. Como sabemos y nos recuerda Goffman dentro de los círculos sociales pequeños y de largo tiempo, cada uno de sus miembros llega a ser conocido por los demás como una persona <<única>>. Una marca positiva, como por ejemplo la imagen fotográfica que tienen los demás de un individuo, o el conocimiento de su lugar en una red de parentescos, es lo que se considera una idea implicada en la noción de <<unicidad>>. Otra de las ideas implicadas en la noción de unicidad es que si bien la mayoría de los hechos particulares relativos a un individuo también pueden aplicarse a otros, nos damos cuenta por otra parte, que no se pueden encontrar combinados del mismo modo en otras personas los hechos en su totalidad como en la

persona que conocemos. Por lo que a veces el complejo de información está unido con el nombre de la persona, como en el caso de un historial policial; otras, con el cuerpo, como cuando llegamos a conocer la pauta de conducta cuya cara conocemos, pero desconocemos su nombre, por eso muchas veces, la información está unida con ambas cosas, con el cuerpo y con el nombre. Entiende pues Goffman por *identidad personal* las dos primeras ideas (excluyendo una tercera que no nos interesa en estos momentos) es decir, las marcas positivas o soportes de la identidad, y la combinación única de los ítems de la historia vital, adherida al individuo a través de esos soportes de su identidad. La identidad personal se relaciona con el supuesto de que el individuo puede diferenciarse de todos los demás. Lo complicado de apreciar es que la identidad personal desempeña un rol estructurado, rutinario y estandarizado en la organización social, precisamente como resultado de su unicidad. Una vez realizada una aproximación a los conceptos de identidad social y personal de los individuos estigmatizados a través del prisma goffmaniano, cabe, de nuevo, ilustrarnos con partes del discurso de las agentes que colaboraron en nuestra investigación, comenzando, como viene siendo habitual con las más veteranas, para seguir con la estructura que llevamos siguiendo desde el principio.

#### **Agentes veteranas:**

*[...] yo hay veces, ya hablando del tema que estamos hablando mucho del tema generacional, casi más que el tema de mujer, yo hay veces que yo me he sentido mal conmigo misma por ser mujer, no, a ver si me explico, por ser mujer y representar el papel de mujer, o sea, o sea, yo llegar a mi casa, quitarme el uniforme, coger el carrito, besar a mi niño, era como yo a veces pensaba: ¿y qué dirá la gente de mi, que cuando me vean pasear, que dirán, de mí como madre? que choque, o sea, ahora mismo estoy aquí poniendo denuncias o deteniendo a uno o haciendo no sé qué, y a los 10 minutos me ven en el mercado tirando del carro, comprando o las cosas que una persona, una mujer cualquiera hace, o paseando a tu hijo, o de copas por la noche, entonces yo eso sí lo he pensado muchas veces, además yo vivo, trabajo, he vivido y he trabajado siempre en el mismo pueblo, nací allí, y a mí eso [...] Vet. G-5*

*[...] no porque el contacto y el compañerismo que consigues aquí no lo tienes en cualquier otro sitio, y es muy importante, es decir, en una empresa privada llegas haces tu trabajo y poco más. Pero aquí tienes experiencias que te unen un montón a la gente. Y de esas experiencias se aprende. La verdad es que la calle es dura, te tratan fatal. Pero cuando haces algo bonito, por ejemplo, sacas a alguien adelante, en un accidente, eso te recompensa, que en la empresa privada yo no he recibido recompensa de esa clase [...] Vet. G-1*

*[...] claro, porque para ti misma el uniforme para ti significa mucho, entonces aunque tú seas de una forma de ser, pero el uniforme cuando te lo pones, esta todo el ciudadano, tu eres el punto en el que [...] tú eres el espejo en el que se mira la sociedad, entonces tienes que llevarlo lo mejor posible el uniforme [...] vet. G-2*

El primer relato nos pone en el lugar desde donde la agente nos muestra su estigma, asumiendo su papel de desacreditada al conocerse su profesión. Esto le genera un estado de inquietud, al preguntarse constantemente, sobre qué pensarán de ella cuando, después de trabajar, retorna al mundo de los “normales” como una mujer más, desempeñando su maternidad y cotidianidad como una persona cualquiera. Generándole una incertidumbre constante, sobre si su identidad personal se verá influenciada, en el imaginario de los ciudadanos, por la identidad social, que como agente de policía mujer, le suponen toda la carga de características que se le atribuyen a dicha categoría social. La siguiente agente nos habla del nivel de compañerismo que se consigue en un trabajo como el suyo. Afirmando no poderse conseguir en otro trabajo. Por lo que se identifica con sus iguales, sus compañeros, siendo a través de la identidad social del grupo, desde donde ella acopla su identidad personal, que debe de defender y preservar, frente al trato recibido de la calle, que lo califica como “duro”. Que a la postre, y para reafirmarse en el estigma que soportan, tanto a nivel social como personal, se siente compensada del posible rechazo por su estigma cuando realiza algo bonito como, sacar a alguien adelante, como ella misma dice, pues en la empresa privada no ha recibido recompensas de esa clase en ningún momento. La tercera, y última, reconoce en el uniforme algo así como un espejo, en el que se miran los demás miembros de la sociedad. Y desde donde debido a ese reflejo especular, que supone el cumplimiento que se espera de la identidad social que se le otorga a quienes lo portan, ella debe de adaptándolo a su identidad

personal propia, llevarlo lo mejor posible, de tal modo que no se desvirtúe la identidad del grupo de referencia al que pertenece. Para Goffman la identidad personal al igual que la identidad social, divide la visión que el individuo tiene del mundo de los demás. La primera división se establece entre los que saben y los que no lo saben. Los que lo saben son todos aquellos que tienen una identificación personal del individuo, al que con solo verlo u oír su nombre pueden poner en juego la información. Y los que no lo saben son aquellos para quienes el individuo es totalmente extraño, alguien de quien no han iniciado una biografía personal.

El individuo conocido por otros puede o no saber que lo conocen; los otros, a su vez, pueden estar enterados o no de que el individuo sabe o ignora que lo conocen. Además, aun cuando crea que los demás no saben nada de él, no puede nunca estar totalmente seguro de ello. Por otra parte, si sabe que los demás lo conocen deberá, al menos en cierta medida, conocerlos; pero, si ignora que lo conocen, puede o no conocerlos con relación a otros aspectos. Dejando a un lado cuánto es lo que se sabe o lo que se ignora, todo esto tiene importancia, puesto que en un individuo el problema del manejo de la identidad personal y social variará considerablemente según el conocimiento o desconocimiento que de él tienen los presentes, y, en tal caso, según su propio conocimiento o desconocimiento de este hecho. Prueba de esto han sido los anteriores pasajes, y adelantamos que posiblemente los siguientes, ya que el manejo de algunas situaciones tiene muchas veces que ver con el reconocimiento propio y ajeno de tu identidad personal y social.

### **Agentes noveles:**

*[...] sí, sí, he trabajado de paisano, y sí que es verdad, que me siento con más autoridad a la hora de intervenir si voy de uniforme, no es que me crezca, pero me coloca más en mi sitio [...] Nueva dentro grupo Vet. G-4*

*[...] lo que me pasó un día es que al salir de mi casa normal para hacer mis cosas y empezaron, ¡tu policía, policía!, a voces y claro me giré, y pensé que era un problema por un vado, me dijo no se qué, que está el coche en un vado. Digo, mira, me ves vestida de policía, no verdad, hay un número de teléfono, llama a los compañeros y*

*que vengan. Pero eso de policía a gritos en mitad de la calle, sinceramente, me sentó muy mal [...] Nuev. G-5*

*[...] hombre sí, pero es cierto que en ciertas situaciones, yo creo. No me refiero, por ejemplo, mi situación, a mi me ha pasado de ir a un centro comercial, es que un niño se estaba ahogando con un caramelo, y solté mis bolsas, y fui, o sea, los padres se quedaron así mirando al crio. O sea, eso a lo mejor, si no fuera policía no lo hubiera hecho. O a lo mejor si es verdad que te pasa cualquier cosa y tiendes más a ayudar [...]*  
*Nuev. G-1*

Se puede decir que cuando un individuo ingresa en una organización se produce un cambio notable en la estructura del conocimiento que se tiene de él, tanto en su distribución como en su carácter, y por consiguiente, un cambio en las eventualidades del control de la información. La primera agente novel de esta nueva remesa de extractos, reconoce que habiendo trabajado de paisano, es decir, sin uniforme, se ha descubierto a sí misma con más autoridad y aplomo policial cuando viste el uniforme. Esto puede deberse, entre otras razones, a que las prendas de vestir a las que hacemos alusión, van más allá de la mera fachada profesional. Ya que conlleva aparejada toda una carga de signos que hacen, al llevarlo puesto, poseedora de una identidad social que, supone una identidad personal desacreditable, porque al vestir de calle, le cuesta más meterse en su papel, y, por supuesto, interpretarlo. En el siguiente caso, la agente, nos explica como su identidad social traspasa el respeto por la intimidad, que se le supone deberían mantener los ciudadanos. Que lejos de ver a una mujer normal, sin uniforme, fuera de servicio, es increpada para que desde su condición de policía, en su día libre de trabajo, al ser reconocida, se la exija que active su “*identidad social*” laboral para atender su demanda. Sin importarle lo más mínimo, a ese ciudadano, que aún siendo agentes de policía, tienen derecho a su intimidad, y por supuesto, a librarse del estigma de su uniforme, al menos durante sus jornadas de libranza. El concepto de la agente del relato final es diferente al anterior, mientras que la segunda aboga por su privacidad personal, esta otra, con la coraza de un estigma desacreditable, es decir, no conocido por la gente que deambulaba por un gran centro comercial, no duda en cambiarlo a desacreditado ante una situación extrema. Dejando aflorar la identidad



social del estigma laboral para ayudar en una situación difícil a los demás. De este modo, podemos decir que lo que se conoce como <<*deformación profesional*>> es llevado a su máxima expresión por una gran mayoría de personas que comparte esta profesión, donde la observación, la ayuda y la autoridad son seña de identidad social en general, y de identidad personal, en particular.

#### **6.1.6. Uniforme. Dominar la actividad**

Otra manera de superación que utilizan algunas personas estigmatizadas es la de intentar corregir su condición de forma indirecta, dedicando un gran esfuerzo personal al manejo de áreas de actividad que por razones físicas o incidentales se consideran, por lo común, inaccesibles para quien posea su defecto, por ejemplo, personas ciegas que se convierten en expertos escaladores de montaña o discapacitados que aprenden o reaprenden a nadar, montar en bicicleta, etc. Y por tanto el aprendizaje distorsionado se puede asociar a la ejecución distorsionada de lo que se aprende, por ejemplo, la agente de policía sabedora de lo limitante de la utilización de la fuerza física ante una persona borracha en un control de alcoholemia, para llevársela detenida, utiliza sus armas disuasorias habladas, con el fin de convencerle que debe de acompañarla por las buenas. Es muy probable que el individuo estigmatizado utilice su estigma para obtener beneficios secundarios, como una excusa por la falta de éxito que padece a causa de otras razones. Cuando la cirugía elimina este factor (estigma) que durante tiempo ha utilizado para evitar competencias y evitar la responsabilidad social, cuando esto ocurre, y pierde la protección emocional más o menos aceptable que le ofrecía, en ese momento descubre con sorpresa que la vida no es solo un suave navegar, incluso para los que tienen caras y cuerpos <<*corrientes*>>, sin mácula. Y es en ese momento cuando el estigmatizado, libre ya de su defecto, cae en la cuenta de no estar preparado para enfrentarse a situaciones cotidianas sin la ayuda de su *desventaja*. Puesto que ha descubierto que la vida tampoco resulta un camino de rosas hasta para los “*normales*”. Además del estigma profesional que se lleva detallando desde el principio del capítulo, se vislumbraba otro, que está planeando desde los primeros extractos de entrevistas, si cabe, más fuerte aún, nos referimos al hecho de ser “*mujeres*”, al ser la labor policial, una profesión tradicionalmente desempeñada por hombres, supone, de hecho, otro

estigma añadido, al de la profesión en sí. Sin duda, el ser mujer, en el entorno policial, supone el “*estigma principal*”, por encima incluso del laboral, que claramente se ve potenciado de un modo significativo por el género de las agentes, que rompen con la tradición masculina y la carga de virilidad de esta profesión. A continuación, como ya es habitual, veamos partes del discurso de las dos categorías que nos ocupan, veteranas y noveles.

### **Agentes veteranas:**

*[...] que era una niña y yo me acuerdo que entré justo en unas fiestas de (población) y había unos problemas con los blusones, una panda de allí, y yo decía que no es lo mismo vivirlo desde fuera que luego estar allí, yo decía: donde coño me he metido yo, y recordar de cambiarme, no sé, yo estaba en una peña, y como que te da la sensación de que ya no puedes estar ahí, por estar en algo serio, esto de cantar, llevaba un montón de pulseras, me acuerdo que me lo decía (nombre de agente), dónde vas con todo eso, todo eso hay que quitarlo de ahí, uno de los mayores, y te quitaban las pulseras, y no sé qué, yo sé que mi vida hubiese sido totalmente distinta, como la de todas, si no hubiese sido policía [...] vet. G-5*

*[...] yo quería comentar una cosa a colación de lo que dice ella, un poco anecdótica, que eso cuando entré allí en, bueno en la UVA<sup>68</sup>, en el año 94 o 95 por ahí. Pues entonces como llegamos muchas mujeres, llegamos como 10, que en aquel entonces era mucho para una unidad, para una UVA, era mucho y tal, y entonces bueno, cada vez que había una intervención y cascaban a una, era como ya han cascado a fulana. Era como diciendo, ya ha pasado el trámite, a ver cuando cascan a la siguiente, entonces era que cada vez que había intervención que había palos, y venía una lesionada y tal, cosa que no hacían con los tíos [...] era como el rito, un poco ya, venía la otra ya lesionada, que el compañero venía igual, pero del compañero no se decía nada, se decía de ella, o de mi en este caso, que también pasé por el rito de iniciación, digamos, ah, bueno ya te han cascado, a la siguiente y tal, y bueno era un poco eso [...] Vet. G-2*

---

<sup>68</sup> Unidad de vigilancia administrativa.

*[...] Llego en el mes de septiembre y en el siguiente S. Juan, pues el oficial me llega y me dice, vd., tiene que presentarse para madrina de las fiestas estas, entonces me explican, y yo digo, yo no. Y me dice, no, no, todas las mujeres que han pasado por este distrito han sido madrinas y han participado en las fiestas de S. Juan, ya pues va a ser la primera que no, que yo no. No, no, pero es que vd, no se puede negar, es una orden. Ya pero tendrá que ser voluntaria y tal, yo es que no puedo, yo me veía vestida de madrileña y no me veía, dios mío, todos mis mitos al suelo, el caso es que cogí me fui a la universidad, yo me tenía que examinar de selectividad, me fui y mentí directamente, y le dije a la chica, mira me pasa esto, me quieren vestir de madrileña, y me humilla dentro de lo más interno de mi ser. Pero si me haces un justificante de que el examen es en esa fecha, a mí no me hacen ser madrileña de estas, y entonces me dice la chica, pues ahora mismo, y me puso la fecha que era mentira [...] Yo creo que me pillaron en el renuncio, claro aquello era muy fuerte, entonces yo no fui madrina, pero me castigaron un mes a hacer puerta, en el distrito de (nombre del distrito) todo un mes castigada de puerta, por no querer ir a ser madrina de S. Juan, y dije vale, yo me castigan en la puerta pero no voy a ningún sitio. Luego ya lo quitaron, gracias a dios, aquello ya, las fiestas son como tienen que ser. O sea, la celebración del patrono es como debe ser. Y bueno en aquel momento teníamos un jefe de policía que era militar, y que si que a aquel señor tenía muy claro para qué valían las mujeres, para qué valían los caballos, y para qué valían las personas, si, es así. Vet. G-7*

En el primer relato, la agente nos cuenta como al entrar, con dieciocho años, era una niña, y su visión de algo tan lúdico como unas fiestas patronales cambió para ella. Ya no las podía ver del mismo modo que las veía desde su “peña” de amigos. Había pasado al otro lado, es decir, del lado de los que trabajan cuando los demás se divierten. Y cuando terminaba su jornada laboral, ya ni siquiera los veía igual; para superar el estigma tienes que dominar otras actividades, cuando decimos dominar, en este caso, desechar. Porque la manera de integrarse al grupo de los “normales” ahora encarnados en sus compañeros agentes hombres, se debía de realizar a través, de desechar el dominio de otras actividades, tales como la diversión sin medida y la pertenencia a peñas populares, que sin duda dificultarían la erradicación de su estigma de género dentro de la profesión policial. Que ya se encargaban, por medio de los agentes más

mayores, de marcarle como debía de recorrer el camino de la integración al grupo al que ya pertenecía. El segundo relato nos habla de cómo las agresiones recibidas por las agentes que componían una determinada unidad policial, servían de “*rito de iniciación*” para hacerlas más desacreditadas en su condición de estigmatizadas. Porque se celebraba por parte de sus compañeros hombres el hecho de haber sido agredidas, como una especie de profecía autocumplida que corroboraba lo que ellos pensaban, que las mujeres no sirven para esta profesión, ya que su estigma, la feminidad, las hace incapaces de superar y dominar la actividad policial como es debido. De ahí que, todas, sin excepción, sufrieran la “*humillación*” de haber sido agredidas en alguna intervención. Lo que paradójicamente obviaban era el hecho de que a ellos también les sucedía. El tercer extracto nos cuenta de un modo extenso un pasaje anecdótico, pero no por ello menos interesante. Cómo esta mujer se enfrentó a una costumbre hecha norma, que año tras año, cumplían algunas agentes que se veían abocadas, unas voluntariamente y otra no, a disfrazarse de “*madrileñas*” en el día del patrono<sup>69</sup> de la policía local (24 de junio, San Juan). La agente con la argucia del examen universitario se zafó de lo que la suponía una humillación a sus principios, poniendo sin duda la primera piedra para modificar aquella tradición que según ella, atentaba contra la dignidad de su persona como agente femenina de la policía local, que dejó en jaque a su jefatura, aunque le costara un mes de castigo en un servicio utilizado para este fin. Con lo que ella rompió con su estigma de género, precisamente por no realizar y dominar una actividad exclusivamente femenina. Digamos que se desestigmatizó como mujer policía, precisamente no estigmatizándose como mujer objeto disfrazada para la ocasión patronal. Otra agente ajena a estas tres reflejadas nos contaba que ella llegó a sufrir una tendinitis de rodilla, pues en sus comienzos con el afán de dominar más que sus compañeros hombres la función de conductora, realizaba a diario alrededor de cien kilómetros frente a los cuarenta o cincuenta que hacían ellos, con un Land Rover (todoterreno) de aquellos antiguos, que tenían el embrague alto y muy duro, lo que le provocó la mencionada dolencia, pero como ella misma decía: “*conmigo no vais a poder*”. Algo que suele ocurrir es que durante mucho tiempo, mujeres y hombres, al iniciar su carrera profesional, no son conscientes de lo que significa llevar el uniforme, pues al ponértelo, ya no eres tú, sino lo que representan, y, sus acciones, sus omisiones,

---

<sup>69</sup> El patrono de la policía local es San Juan Bautista, que se celebra el día 24 de junio de cada año.

afectarán en gran medida al colectivo, pues nunca dirán *"Mira lo que estaba haciendo fulanito"*, sino, *"mira lo que hace la policía"*, con lo que en cierto modo se diluye la identidad personal de cada miembro policial, para asumir una supuesta identidad corporativa.

Para nuestro autor, Goffman, existe una distinción muy marcada entre la situación del desacreditado que debe manejar tensión y la del desacreditable que debe manejar información, o sea, el primero debe gestionar la tensión que le provoca la exposición de su estigma, mientras que el segundo debe tratar de evitar en todo lo posible que la otras personas descubran su defecto. Ello provoca que ambas clases de estigmatizado (desacreditado y desacreditable) desarrollen una técnica de adaptación que debe de llevar implícita la diferencia entre visibilidad y obstrucción. De hecho, las personas que están dispuestas a admitir la posesión de un estigma pueden, no obstante, hacer un gran esfuerzo para que el estigma no se destaque demasiado. Con lo que el objetivo de este individuo es reducir la tensión, para evitar que el estigma sea para él y para los demás, objeto de observación disimulada, y, por otra parte, mantener una participación espontánea en el contexto oficial de la interacción o encuentro. Los medios que se usan para esta tarea de enmascaramiento dice Goffman son muy parecidos a los de encubrimiento, llegando en algunos casos a ser idénticos, pues aquello mediante lo cual se oculta un estigma a personas que lo desconocen puede también facilitar las cosas frente a los que sí lo conocen. Uno de los tipos de enmascaramiento hace que el individuo se preocupe por los estereotipos que se asocian con su estigma. Por ejemplo, los ciegos que tienen a veces una desfiguración facial en la región de los ojos, se distinguen entre sí en función de esta circunstancia. Sus gafas oscuras usadas frecuentemente como prueba de su ceguera, pueden, al mismo tiempo, servir para enmascarar la existencia de una desfiguración poco placentera. Otra clase de enmascaramiento relacionado con el anterior implica un esfuerzo por evitar la exhibición de aquellos defectos que más se identifican con el estigma. Por ejemplo, una agente de reciente ingreso (novata) a la que todavía no le ha sido entregada su arma reglamentaria, coloca su walki<sup>70</sup> (transmisor) en el lugar donde debería ir alojada la funda del arma, para disimular su falta, pues siente que eso evidencia demasiado su

---

<sup>70</sup> Radio transmisor para comunicarse con los demás agentes o con la Central de policía.

situación de novel en la policía. Por lo que estos tipos de enmascaramiento, dice Goffman son un aspecto importante de las técnicas <<asimilativas>> empleadas por miembros de grupos étnicos minoritarios; por eso recursos como, cambiarse el nombre o la forma de la nariz, no se busca solamente para encubrirse, sino también para controlar la manera en que un atributo conocido por los demás se convierta por la fuerza en centro de atención, pues esta obstrucción aumentará la actitud de indiferencia acerca del estigma.

### **Agentes noveles:**

*[...] yo creo que estamos mucho más preparadas, también es verdad que todo ha avanzado mucho, es que ahora mismo hay muchas facilidades de las cuales, además hacemos uso de ello, es que tienes una duda, por ejemplo, qué hago, tonterías de estas, pero chico en un momento sacas el móvil, tiras de móvil, si supera tanto es delito, no lo supera, tacatá, cosas nuevas que ahora mismo, eso ahora mismo te facilita mucho y te quita de muchos marrones, y luego en nuestro caso, en nuestra plantilla, es que todas las últimas, las, todas tenemos estudios, tenemos ganas de trabajar, tenemos predisposición y tenemos, no sé, hacemos uso de las facilidades que tenemos y que nos pone, que se nos pone [...]* Nuev. Eva. Vet. G-4

*[...] no pero, y al contrario de cómo puedes a nivel en el tema de violencia de género, me dicen es que no entiendo cómo puedes estar apuntando las miserias de la gente, o sea, que te venga todo el mundo a contarte sus problemas, como lo soportas, como lo aguantas, como no los mandas..., o coger una llamada y tirarte una hora intentando apaciguar, a mí sí me han dicho [...]* si, porque yo creo que va en mi personalidad, porque es mi trabajo, me gusta, me gusta el que sé que luego, el que estoy ayudando a una mujer, que venga y se me desahogue y me cuente un problema, en cierto modo, aunque no haga nada, el que te cuente el problema y se desahogue para mí ya es un...[...] Nuev. G-5.

*[...] Pero sí yo tengo aquí otros cinco compañeros, qué se han comido estos cinco compañeros, no, solo vemos...hay dos chicas que están aquí. Sí, yo el otro día fui a grabar una portavocía, que yo trabajo de portavoz aquí, y me dice el sargento: hombre (nombre), que haces tú por aquí ¿dónde estás? Estoy aquí en relaciones institucionales. Dice, ah muy bien [...] ¿y a quien conoces tú que te ha enchufado tan bien? O sea, un sargento, vamos a ver sargento, pero vd, que me está contando, cómo que a quien conozco que me ha enchufado, yo he traído mi curriculum, pero a lo mejor, no sé, ya se da por hecho. Pero no se lo preguntó a mi compañero, el que iba conmigo ¿a ti quien te ha enchufado aquí? a él ni le preguntaron [...] Nuev. G-1*

En el caso de la primera agente novel de este nuevo grupo de extractos, tiene muy claro que las agentes de nuevo ingreso están muy bien preparadas. Su nivel académico las avala como buenas ejecutoras de actividades policiales tales como atestados, donde hacen uso de las nuevas tecnologías, ante las demandas de la función cotidiana. Esa destreza en la gestión de la labor policial la ve claramente como fruto del muy buen nivel académico, especialmente de las más nuevas según ella, que unido a sus ganas de trabajar y de demostrar, pueden con ello, rebajar y enmascarar el estigma que les atribuyen constantemente propios y extraños. La siguiente, en una especie de conversación con una tercera persona, argumenta que su identidad laboral se genera a través de la ejecución de su función, en este caso, atención a las víctimas de violencia de género. Aunque su interlocutora no entienda ni alcance a comprender, cómo la agente de policía, puede aguantar los problemas de los demás, en una especie de ejercicio de confesionario. Explica la profesional que no hay mejor mecanismo para controlar una actividad que dominar la técnica a tal efecto, pero que algo tan importante como eso es que además te guste, que te sientas reconfortada con la sensación de haber servido de apoyo a alguien, que en un momento dado, necesita de su atención, pudiéndosela brindar sin limitaciones. Y haciendo olvidar a cualquiera, que la observe en su trabajo, que es portadora del estigma de mujer policía. Puesto que no existe mayor control de la información sobre un estigma desacreditable que el desempeño eficaz de la labor encomendada. La tercera situándose desde el plano de la indignación, ante el cuestionamiento de un superior, sobre el modo de obtener un puesto de prestigio en la policía. La puesta en duda de la capacidad de esta agente para poder realizar las labores de portavocía, sembrando la duda, y dibujando una sombra de sospecha de corte sexual,

sobre su modo de obtención. Hace que la reacción de ella se base en la explicación, a ese modo, de que si no se le había ocurrido al mando que podía ser por su curriculum. O sea, por su capacidad para desempeñar la actividad o función para la que se encontraba de sobra preparada. Aumentando su indignación en especial, el hecho de que en ningún momento, al compañero que la acompañaba, fue blanco de las insinuaciones malintencionadas del mando en cuestión. Algo que se deja entrever en las últimas promociones de agentes, es que están muy bien preparadas y con un nivel de estudios, en general, más alto que el de los hombres. Se podría decir que en los últimos tiempos, se han decidido por entrar en las plantillas de policía, sobre todo, mujeres con un nivel académico medio-alto. Eso será, sin duda, un impulsador de mujeres mando en un futuro, pues aunque la proporción de hombres es muchísimo mayor en cantidad, las mujeres tienen un porcentaje de estudios medios y superiores bastante alto, que sin duda contribuirá a rebajar el nivel de estigmatización de ellas en la institución policial. Debido principalmente a que su buena preparación académica redundará en un mejor control y ejecución de las distintas labores policiales.

#### **6.1.7. Uniforme. Los contactos entre estigmatizado y normales**

Goffman en su libro *Estigma* se interesaba especialmente por los problemas que surgen en los "*contactos mixtos*", es decir, en los momentos en que estigmatizados y normales se hallan en una misma "*situación social*". Cuando individuos normales y estigmatizados se encuentran cara a cara, cuando eso ocurre, ambos grupos deberán enfrentar las causas y los efectos del estigma. Aunque el hecho de prever la existencia de tales contactos puede, por supuesto, hacer que tanto los normales como los estigmatizados organicen su vida de una forma que evite dichos encuentros. Pero como argumenta Goffman es probable que dichos encuentros tengan mayores consecuencias para el estigmatizado, al ser él, por lo general, quien debe hacer un mayor esfuerzo de adaptación. Tener conciencia de la inferioridad significa que uno no puede dejar de preguntarse conscientemente cierto sentimiento crónico del peor tipo de inseguridad, y como consecuencia a esto surge la ansiedad. El temor a que los demás puedan faltarle al



respeto a una persona por algo que esta exhibe significa que se encontrará siempre insegura en su contacto con otra gente. Y esa inseguridad proviene de algo que este individuo sabe que no puede arreglar. Los momentos en que estigmatizados y normales deberán enfrentarse directamente a las causas y efectos del estigma serán cuando ambos se encuentren frente a frente, sobre todo cuando traten de mantener un encuentro para dialogar juntos. Así pues, el estigmatizado puede comprobar que se siente inseguro acerca del modo en que, los normales, lo van a identificar y recibir. Para la persona estigmatizada, la inseguridad relativa al status, añadida a la inseguridad laboral, prevalece sobre una gran variedad de interacciones sociales. Por lo que hasta que no se produce el contacto el ciego, el sordo, el tullido, etc., no pueden estar nunca seguros si la actitud de la persona que acaban de conocer será de aceptación o rechazo. Y esta misma es la posición exactamente del adolescente, del negro de piel clara, del inmigrante de segunda generación y de la mujer que ingresa a un trabajo predominantemente masculino como es el caso de nuestras entrevistadas.

#### **Agentes veteranas:**

*[...] la de la mala leche, la de la coleta, porque yo siempre llevaba coleta, me corté la coleta, y esto es verídico, me corté la colecta para que dejaran de decir (nombre) la de la coleta, es que llevaba el casco, entonces se me veía la colecta por detrás, y todo el mundo, bueno los críos con las motos y tal, hacíamos los controles de ciclomotores y decían: cuidado que la rubia de la colecta está ahí arriba, que tiene muy mala leche. Me corté el pelo por eso [...] Vet. G-5*

*[...] yo creo que ahora no, antes sí, yo me acuerdo que hace años te consultaban más, o ahora la gente está más, conoce más sus derechos, conoce más sus cosas, no necesita, hombre no favores, pero a mí la gente me preguntaba mucho más antes que ahora [...] Vet. G-4*

*[...] y yo tengo, perdona que te he haya cortado, yo he percibido, sobre todo, con compañeros de mi marido, que las mujeres que no trabajan, que tienen un control de la labor policial, y de los compañeros, y no sé qué, que yo me quedo aquí, joder, yo*

*no controlo [...] es que su vida es más triste, y a lo mejor no tienen con qué llenarla, y cuéntame algo, y cuéntame algo, sí, yo también lo he notado, que hay mujeres de compañeros que no trabajan aquí, que saben más de los partes de servicio que nosotros [...] Vet. G-1*

En la siguiente remesa de porciones de discurso, el primer fragmento habla de las consecuencias que para una agente, con fama de dura, ante los encuentros con “normales”, jóvenes ciclomotoristas, potenciales infractores, intentaban evitar su encuentro a toda costa, por las consecuencias, posiblemente negativas para ellos, como resultado de la labor inspectora de ésta. Tan evidente resultaba la intención de evitar estos encuentros con esta agente, que ella misma decidió cortarse la coleta, pues era percibida como un signo más que evidente, que la hacía totalmente reconocible, incluso a distancia, especialmente por los ciclomotoristas adolescentes. Por lo que hubo de cambiar su imagen (cortarse la coleta de pelo) para ver si al no ser identificada tan fácilmente, facilitaba la realización de encuentros con los jóvenes “normales” que tanto se le resistían. Otra nos relata que ella percibía en los primeros años de su entrada en la policía, que los encuentros con ciudadanos/as eran más frecuentes que en la actualidad, paradójicamente, cuando menos acostumbrada debía de estar la ciudadanía a la presencia de mujeres en la policía, por lo novedoso de esa circunstancia. La explicación que esta agente le encuentra a esta circunstancia, es que en la estos momentos la gente conoce más sus derechos y, también, está más preparada. Lo que no aclara es si esos contactos de la actualidad son más traumáticos para normales o estigmatizadas. Para cerrar con la tercera veterana de esta terna grupal, nos refiere que curiosamente, las mujeres de compañeros de policía hombres, saben más de las incidencias diarias y de los partes de servicio que ellas mismas. Por lo que resulta curioso que sin llegar a establecer contacto presencial alguno con miembros de la policía, excepto con sus parejas, llegan a controlar y saber más de los entresijos de la institución que muchos de lo que en ella trabajan. Con lo que da que pensar, que las parejas de estas mujeres, policías todos, en cierto modo se convierten a sus ojos en lo que Goffman dio en llamar “sabios” concepto acuñado para definir a personas conocedoras del mundo de los estigmatizados, que comparten con conocimiento de sus defectos y espacio físico en algunos momentos, lo que los convierte en conocedores de todo lo que se cuece dentro de las dependencias policiales, sin la necesidad de, por parte de las mujeres de estos

policías, mantener encuentros más o menos traumáticos con otros u otras agentes policiales.

La incertidumbre del estigmatizado surge no solo porque desconoce en qué categoría será colocado, sino también, si la ubicación lo favorecerá, porque sabe en su fuero interno que los demás pueden definirlo en función de su estigma. Por lo que siempre tiene la sensación de no conocer lo que realmente piensan los demás de él. Es probable que durante los contactos mixtos el estigmatizado se sienta en <<exhibición>>, debiendo llevar su control sobre la impresión que produce hasta extremos y áreas de conducta que supone que los demás no alcanzan. Llegando a sentir que sus logros más insignificantes son considerados como signos de sus admirables y extraordinarias aptitudes. Cuando fijamos nuestra atención en el defecto de la persona estigmatizada desacreditada, es muy probable que esta sienta que al encontrarse entre los normales se expone, sin cobijo alguno a ver su intimidad invadida. La sensación desagradable de sentirse expuesto puede agravarse con las conversaciones que los extraños se sienten autorizados a entablar con él, y a través de las cuales expresan lo que el estigmatizado siente una morbosidad sobre su condición, o le ofrecen una ayuda que no necesita, ni desea. Considera Goffman sobre todo esto que los individuos visiblemente estigmatizados deben de tener razones especiales para sentir que las situaciones sociales mixtas tienden a una interacción incontrolablemente ansiosa. Por lo que para los “*normales*” estas interacciones también deben resultar molestas. Por lo que sentiremos que el estigmatizado es demasiado propenso a ver en nuestras acciones significados que no intentábamos darles. Por eso es posible que en las situaciones sociales en las que interviene un individuo cuyo estigma conocemos o percibimos, empleemos categorizaciones poco adecuadas, y que tanto él como los normales se sientan molestos. Pero como la persona estigmatizada tiene más oportunidades que los normales de enfrentarse con estas situaciones, seguramente las maneje con más pericia.

### **Agentes noveles:**

*[...] tener determinación, saber explicar las cosas, ser educado con el ciudadano, saber hacer bien unas diligencias, tener una formación básica, primero [...] si, que no es educada, que no se dirige bien a...son comportamientos como, un ejemplo, tú no puedes hablar con una persona, que tiene, un adulto, o que tiene 60 años, que puede ser tu padre o tu abuelo, como si fuera, con falta de respeto, como si fuera un niño. Gritando [...] Nuev. G-5*

*[...] Yo creo que a los hombres siempre que tu trabajes con ellos, y te comportes, por un lado no quieras ni ser, o sea, somos mujeres, yo soy mujer y me comporto como una mujer, yo no puedo, tampoco soy una marimacho, siempre y cuando yo no me exceda en mi tono, en mi volumen de voz, a la hora de dirigirme a ellos, siempre que no destaque ni por más ni por menos, creo que todos más o menos se comportan conmigo bien, creo que la tónica general es buena. Creo que, a lo mejor, 9 de cada 10 u 8, yo creo que me ven como una igual [...] Nuev en Vet. G-4*

*[...] yo me río porque como yo...tenemos un compañero allí que le llamamos el poli flauta, y entonces cuando yo a lo mejor hago un comentario de esos que dices a ella, que no te cala, de esos que te impermeabilizan, que a lo mejor diga un comentario, jo, tía, cualquiera diría que has estudiado trabajo social, porque has dicho una, pues eso, no, eres impermeable, me lo quito de fuera, y luego en cambio lo ves a lo mejor fuera del trabajo y sí, jo, pobrecito se está comiendo los mocos. Y a lo mejor lo he visto antes y he dicho: que se los limpie su padre. O sea, entonces, que es esto, a lo mejor, si. A lo mejor quieras o no, no sé, no me lo he planteado, la verdad [...] Nuev. G-2*

Desde luego el manejo de las situaciones de interacción entre ambos tipos de personas (normales y estigmatizados) no parece ser el caso de lo que nos cuenta esta primera agente, que nos relata como una de sus compañeras, lejos de saber manejar mejor los encuentros con personas normales, tal como decía Goffman, esta agente de policía, según su propia compañera está carente de todas aquellas cualidades que deben reinar en (un) una buena policía, lejos de esto decía, no sabe interactuar en los encuentros con los ciudadanos con los que se cruza en su labor diaria. Por lo que trata a

todos por igual, sin distinguos, a gritos; demostrando un deficiente manejo de lo que debería ser un buen control, diferenciando a los distintos tipos de personas, en distintos momentos, y aplicándoles el trato que a cada situación le conviene. Aunque a juzgar por las palabras de esta agente se desprende que lo habitual es todo lo contrario, o sea, que el estigmatizado sea el que mejor maneje estos encuentros, ya que señalaban a esta mujer policía como un caso excepcional. En el segundo de los extractos, se deja patente, que en todo esto que nos ocupa, existen dos tipos de individuos “*normales*”, los primeros, todos aquellos ciudadanos/as sin estigmas a priori; y otra categoría de “*normales*” en contraposición a las estigmatizadas mujeres policía, como son sus compañeros policías hombres, que en referencia a su estigma de mujer, ellos se presentan frente a ellas como “*normales*” no poseedores del estigma femenino, aunque sí portadores del estigma policial. Lo que sorprende de este caso es que ella, con sus palabras, no parece querer importunar a sus homónimos masculinos, ni con su presencia, ni con su actitud; y curiosamente siempre habla en singular, es decir, referida a ella, exclusivamente, como si pudiera haber la posibilidad de que para “*otras agentes*” no sea este el trato habitual por parte de los agentes de policía “*normales*” hombres. En la novel que cierra este ciclo se dan un par de paradojas. La primera de ellas es que su formación en trabajo social, no concuerda con su actitud ante determinados ciudadanos con los que tiene que interactuar, tal y como le recuerda su propio compañero. Dando una respuesta muy agresiva a ciertas intervenciones, tal y como comentaba Goffman que le ocurría a veces a determinadas personas con defectos visibles ante la presencia incómoda de personas “*normales*”. Y segundo, al despojarse de su uniforme, retoma el comportamiento que parece más acorde a la formación académica (trabajadora social) que de vez en cuando tiene que recordarle su compañero debería adoptar ante individuos marginales con los que interviene. Por lo tanto, esta agente interacciona con los otros desde su rol de policía, sin aplicar las cualidades que se suelen atribuir a las mujeres policía de más tolerancia y empatía que los hombres policía.

### 6.1.8. Uniforme. El estigmatizado igual al individuo “normal”

Dentro del apartado de la alienación grupal e identidad del yo, Goffman señala que, la identidad social y personal forma parte de las expectativas y definiciones que tienen otras personas sobre el individuo cuya identidad se cuestiona. Está claro que el individuo construye una imagen de sí mismo a partir de los mismos elementos con los que los demás constituyen en un primer momento la identidad personal y social de aquel. La idea de identidad del yo posibilita considerar que es lo que siente el individuo en relación con su estigma y a su manejo, y obliga a prestar una atención especial a la información que recibe en relación a estas cuestiones. Teniendo en cuenta que en nuestra sociedad el individuo estigmatizado adquiere estándares de identidad que aplica a sí mismo, a pesar de no poder adaptarse a ellos, es inevitable que sienta cierta ambivalencia respecto de su yo. Por eso el estigmatizado tiene tendencia a estratificar a sus <<pares>> según el grado en que sus estigmas se manifiestan y se imponen. Por eso puede adoptar con aquellos cuyos estigmas son más visibles que el suyo las mismas actitudes que los “normales” asumen con él. Es probable que cuanto mayor sea la alianza del individuo con los normales, dice Goffman, más se considerará a sí mismo en términos no estigmáticos, aunque según nuestro autor, existen contextos en que parece ocurrir justo lo contrario. Así pues, mantenga o no una estrecha alianza con sus iguales, el estigmatizado puede revelar una ambivalencia de la identidad cuando ve comportarse a los suyos de manera estereotipada, y poner de forma lastimosa los atributos negativos que se le imputan. Por tanto, esta ambivalencia parece alcanzar su máxima expresión en el proceso del <<acercamiento>>, es decir, cuando el individuo se aproxima a un ejemplar indeseable de su propia clase mientras se halla con un “normal”. Veamos pues como gestionan, veteranas y noveles, todo lo referente a la pseudonormalidad con que el individuo estigmatizado se compara e iguala al individuo “normal”.

#### **Agentes veteranas:**

*[...] es que siendo mujer policía se suponen otros valores, no valores, de forma de ser, se supone que tienes que ser como las películas, un poco así, tienes que ser distinta, entonces no cabe es como que tu comportamiento, en general la vida, tu pasta*

*es distinta no eres una mujer normal que trabaja de, no, eres una policía, no es una mujer que trabaja de policía, la gente entiende que es una policía [...] vet. G-5*

*[...] hay gente que piensa que al estar casada con compañeros que estamos hablando todo el día de trabajo. No, hablas de todo, pues eso, que si la factura de la luz, que si no se qué, que el mando, hablas de todo, ya que también hablas de eso, pero si es cierto que depende del sitio de donde estés [...] Vet. G-1*

*[...] si, si, si, y porque le tienes respeto al uniforme. Primero, porque perteneces a un grupo y eso siempre es bueno, porque al pertenecer a un grupo te sientes identificado, yo soy policía, y eso es un orgullo. Segundo, porque dentro empiezas a hacer amistades y ves que es como cuando vas al colegio ¿te gusta el colegio? no, pero mis amigos, si. Los chavales quieren ir al colegio no por estudiar sino por el grupo, pues aquí pasa un poco. Se pasan muchas horas, y se pasan situaciones difíciles, pero tú tienes a tus compañeros al lado y eso une [...] Vet. G-7*

Las manifestaciones de la primera de estas tres veteranas nos sitúan en la visión que de la mujer policía tiene el conjunto de los individuos “normales”. Ellos y ellas piensan que las agentes están hechas de otra pasta distinta al de las otras féminas. Y por eso se encuentran en un lugar principalmente ocupado por hombres, donde el acceder hasta la institución policial, las hace en cierto modo portadoras de una personalidad distinta a la del resto de mujeres. Todo esto, sin duda, se ve alimentado especialmente por la industria televisiva y del cine. Aunque no sean demasiadas las películas y series que presenten a mujeres policía como protagonistas, lo que sí es bastante probable que se dé, es que tomen prestados ciertos atributos asignados a los hombres policía de película, pues de estos sí se encuentran las carteleras y parrillas de programación televisiva llenas. Y, por el efecto contagio, ellas, aunque solamente sea por compartir espacios físicos, con ellos, se las llega a ver y sentir de otra pasta. Además, como la misma agente dice, la mujer policía no trabaja “de” policía, sino que “es” policía. Pero la realidad es que ese reflejo que se recibe de la sociedad, en definitiva, es desmentido por nuestra interlocutora, porque una cosa es lo que la gente piensa que son y de lo que están hechas, y, otra muy distinta es la realidad, y ellas en general, no se perciben diferentes al resto de mortales. De ahí que en los procesos de acercamientos de los que

habla Goffman, llevados a cabo a diario por las estigmatizadas mujeres policía, ellas, no dejan de pregonar a los cuatro vientos su “normalidad”. Otro estadio superior al que acabamos de comentar sería el de, además de “*mujer policía*” esposa de policía, lo que vendría a ser algo así como situarse en un estadio superior al anterior. Como nos cuenta la segunda de la veteranas, lejos de estar todo el día, incluso la noche, hablando de temas policiales, como se piensan los “*normales*”, los policías emparejados, al igual que cualquier otra pareja común, sus temas cotidianos, los de andar por casa, son como los de cualquiera otra, es decir, las facturas, los niños, en definitiva, los problemas surgidos de la convivencia diaria. Porque como ella misma reconoce al final del fragmento de discurso, también se habla de trabajo, pero del mismo modo que cualquier otro matrimonio o pareja comenta las vicisitudes laborales del día a día. Con lo que ellos, a sí mismos, no se perciben como nada especial ni diferentes, sino que su necesidad principal es ser como cualquier otro/a ciudadano/a. Los argumentos de la última de estas tres agentes tienen que ver con la necesidad de identificarse con el grupo de pertenencia. En el aspecto de la búsqueda de la normalidad que nos argumenta esta mujer, hace una comparación un tanto curiosa, pues pone en un mismo plano el gusto por ir al colegio de los chavales, con el gusto por ir al trabajo de las/os policías. ¿Les gusta? Dice: no, pero es que allí, en el colegio, en su policía, están los suyos, los de su misma categoría de estigma. Y al encontrarse en el grupo se ven protegidas e identificadas con lo que las rodea en la institución policial, donde comparten sus símbolos y tienen sus códigos de conducta, frente a los individuos “*normales*” con los que a diario deben de gestionar problemas y altercados, principalmente. Así, el gran número de horas compartidas sumado a las situaciones difíciles a las que se enfrentan en ocasiones, les hace del cemento que de algún modo cohesiona a los compañeros/as de fatigas, que se sienten tan “*normales*” como cualquier otro agregado de personas.

Como apunta Goffman, el individuo estigmatizado se define a sí mismo como igual a cualquier otro ser humano, mientras que, al mismo tiempo, se define a sí mismo, y por los que lo rodean como un individuo marginal. Por lo que es comprensible, que dada esta contradicción, el individuo estigmatizado realice grandes esfuerzos por encontrar una solución a su conflicto, o por lo menos, una doctrina que le dé un sentido coherente a su situación. En la sociedad contemporánea, esto significa que el individuo no solo intentará personalmente crear un código tal, sino que los profesionales lo



ayudarán, muchas veces con el pretexto de hacerle contar la historia de su vida o cómo manejo de una situación difícil. Añade Goffman que el estigmatizado, por ejemplo, un inválido, debe ser cauteloso, y no actuar de un modo diferente del que la gente espera de él. Pues ellos cuentan con que el inválido sea un inválido, un ser incapacitado, indefenso e inferior a ellos, y si no satisface esas expectativas se volverán inseguros y suspicaces. Del mismo modo, la mujer policía, debe de ser casi sobrehumana, porque es lo que se espera de ellas, y se las verá como tal, porque si no es así se romperían los esquemas preconcebidos que se tienen sobre esta clase de personas. Estos puntos de vista se ven como si provinieran del propio estigmatizado solamente, pero hay algo más que les informa, ese algo más son los grupos, en el sentido general de individuos ubicados en una posición semejante, pues aquello que el individuo es, o podría ser, deriva del lugar que ocupa su clase dentro de la estructura social. Uno de estos grupos es el agregado formado por los compañeros de infortunio del individuo. Todos los demás grupos y categorías a los que también pertenece son implícitamente considerados como no verdaderos, el individuo, en realidad, no es uno de ellos. El verdadero grupo del individuo es el agregado de personas susceptibles de sufrir las mismas carencias que él por poseer el mismo estigma, por lo que su grupo verdadero es en realidad la categoría que puede servir para su descrédito.

### **Agentes noveles:**

*[...] pero eso no es por ser policía. Yo no podría ser profesora de niños de tres años. Bastante con el mío, como para aguantar a veinte. Cada uno yo creo que vale para una cosa, ellos valen para eso y tú vales para otro. Mi hermana, jo llevar un arma, pero si esto es de adorno, si esto no lo utilizas, es mejor que la tires a que dispaes, o se te ha caído el pelo, no pasa nada [...]* Nuev. G-1

*[...] lo peor que puedes decir en una vecindad es que eres policía. O sea, o que vean tu camiseta tendida, yo gracias a dios, como vivo en zona de chales, y casualmente, otros dos de más allá que no sé ni cómo se han enterado. Es lo peor es que te vienen a preguntar de todo, o sea, es lo que decíamos antes, tienes que saber de todo, pero vamos a ver, que me estas contando [...]* Nuev. G-2

*[...] son las funciones que como policía te dejan realizar, pero como cualquier otro trabajo. Un barrendero también tiene su plus de valor, es su trabajo, y para él es su plus de valor, no, no pienso que me sienta mejor o me sienta más importante por ponerme un uniforme [...] Nuev. INDIV. 3*

Para acabar con los diferentes argumentos esgrimidos por las diferentes agentes entrevistadas, tanto en grupos de discusión como en entrevistas personales, ahora toca el turno de otras tres profesionales de reciente ingreso. El tema esta vez, ya tanteado por las veteranas, sería el de cómo el estigmatizado se ve igual que el “normal”, aunque los que están a su lado, así como él mismo, se sienta un ser marginal. Atendiendo a lo primero, es decir, cuanto de normales se sienten estas mujeres, la primera de ellas nos habla, que del mismo modo que hay personas que la dicen a ella que no podrían ser policías, ya que lo consideran algo sumamente difícil, ella, opina exactamente lo mismo, pero, por ejemplo, de las profesoras, a las que admira por su paciencia y capacidad de aguante. En este caso es algo así como que todos, desde fuera de los entresijos de cada profesión, las podemos ver sumamente sencillas, o todo lo contrario, inaccesibles, y no pensarte capaz de realizar lo que se presume ha de realizarse en determinados trabajos, como el que nos ocupa, el policial. Uno de los resultados perversos de descubrimiento del estigma policial, según nuestra segunda colaboradora, es que a partir de ese momento, eres como un punto de información, te preguntan de todo, incluso lo más disparatado. El paso de desacreditada a desacreditable, o lo que es lo mismo, que se descubra su estigma, es la diferencia entre ser tratado como un individuo “normal” más, o pasar a todo lo contrario, ser el centro de todas las reuniones y quedadas, así como el referente de comunidades de vecinos, etc. Por eso, nuestra agente aboga por el anonimato laboral en la vecindad, porque de lo contrario, al pasar a la categoría de estigmatizada desacreditada, hace que ya no seas vista como cualquier otra persona más. La apreciación de la última agente, al contrario que la mayoría de las compañeras que colaboraron en la investigación, no percibe el uniforme como insuflador de valor. Ella ve la función policial como cualquier otra labor, por lo que no parece otorgarle plus de ninguna clase, como ella misma dice, es un trabajo como otro cualquiera. Al considerarlo de este modo, quiere decir que ella se considera tan “normal” como cualquier otro individuo “normal”. A su profesión no le da una

importancia mayor que a cualquier otra que se desarrolle dentro de la normalidad y cotidianidad.

Como resumen se podría decir que lejos de lo que la ciudadanía les otorga a estas mujeres, en cuanto a su condición de estigmatizadas, en general, ellas, se sienten personas de lo más normal, aunque sí es cierto que lo que sí consideran algo especial es su profesión. Que al igual que otras pocas profesiones, a menudo, la labor policial, se encuentra en el punto de mira de la sociedad, que la escudriña y disecciona con precisión quirúrgica. Pues no en vano, de las intervenciones que de su labor se derivan, sus afectados, para lo bueno y para lo malo, siempre son las personas. La idea principal que Goffman intenta transmitir a lo largo de toda su obra *Estigma* es que todos y todas, en algún momento de nuestra vida, nos podemos sentir estigmatizados. Por lo que para nosotros esta es la mayor aportación realizada para la aceptación natural de los estigmas ajenos, tanto si son *desacreditados* conocidos, como si *desacreditables* por conocer. Sin duda, tanto los extractos reflejados en este capítulo, como otros tantos que se han quedado incrustados en las extensas transcripciones realizadas de los discursos de las agentes, todos, tienen su correlato en los capítulos de la obra *Estigma* de Goffman, que nos ha servido de telar para entretejer renglón a renglón todo un argumentario que encontraba su soporte en la magistral obra.

## CAPÍTULO VII

### 7. FORMAS DE GESTIÓN POLICIAL FEMENINA Y LAS BARRERAS PARA LA PROMOCIÓN Y ACCENSO DE LAS MUJERES EN LA POLICÍA LOCAL

#### 7.1. FORMAS DE GESTIÓN POLICIAL FEMENINA

Como recordaremos en la introducción, concretamente en “*El Hallazgo tercero*<sup>71</sup>”, relatábamos como diseñamos la tercera aproximación al tema de la mujer policía, que gestionamos a través de la imagen que desde el cine y la televisión, principalmente, se proyectaba de la mujer en la policía. Nos servimos, como ya vimos, de la película *Fargo* para argumentar toda una serie de estereotipos y situaciones por las que atravesaba la protagonista del dicho film, y que mostraba en cierto modo, toda la batería de situaciones que las agentes de policía mujeres tienen que soportar y sobrellevar en el día a día, y en su carrera a lo largo de la vida. Lo hicimos poniendo en comparación los distintos perfiles psicológicos de diferentes protagonistas masculinos de películas de policía, en diálogo con el perfil psicológico de Marge, la jefa de policía del film elegido. Del experimento creado, claramente salió ganando ella, pero desde luego, perdió el cliché cinematográfico que rodea a todo policía de película que se precie, y por el que debido a él tiembla toda la delincuencia local, regional, y por qué no decirlo, hasta universal. Así, de este modo, pusimos en evidencia un modelo eternamente alimentado por la cinematografía, que en realidad beneficia y engrandece una profesión muchas veces devaluada por la cruda realidad. Las mujeres policía han tenido que sufrir toda clase de ataques en su modo de gestión del trabajo policial, entre algunas, que carecen de fuerza para hacer frente a situaciones de riesgo, pasando porque debido a esto algunos de sus compañeros hombres no querían formar patrulla con ellas, etc. Nuestras agentes entrevistadas, como tantas otras, en respuesta a las críticas, en muchos casos feroces, siempre se han defendido argumentando que ellas tienen un modo distinto de hacer policía, que es tan válido como el de ellos, e incluso, algunas veces más, porque como sostienen algunas de ellas son el toque de cordura en las intervenciones policiales.

---

<sup>71</sup> Véase la introducción.

### 7.1.1. Los argumentos. La falta de fuerza

Dentro de las cotidianidades que han tenido que soportar estas mujeres, se encuentra la creencia extendida entre sus compañeros hombres, desde los inicios de su andadura policial, que ellas son un estorbo a la hora de tener que intervenir en peleas, altercados y, en general, cualquier tema de seguridad ciudadana que se planteara, por lo que como consecuencia algunos agentes no querían tenerlas de compañeras de patrulla. Debido a esto ellas tenían que estar constantemente demostrando a sus mandos y compañeros su profesionalidad, pues el mero hecho de ostentar el mismo cargo que los hombres “*Agente de Policía*” no era, a priori, motivo suficiente para considerarlas buenas profesionales, algo que, sin embargo, se suponía implícito al cargo cuando se trataba de un hombre, ya que, por mucho que estas primeras agentes demostraran, siempre se veían desposeídas de los méritos obtenidos, siendo totalmente conscientes del hecho. La experiencia diaria nos confirma que no parece ser necesaria una gran fuerza física para realizar las labores de policía, ni siquiera es considerado elemento imprescindible para ser un buen policía, pues la utilización de la fuerza física (excepto en unidades muy específicas) se da en contadas ocasiones (menos de lo que las películas nos hacen creer) y lo que realmente se necesita es una buena preparación y conocimientos de defensa, y éstos les son tan necesarios a ellas como a ellos.

#### **Agentes veteranas.**

*[...] ahora yo sí que tengo que decir que entrando de prácticas, en tráfico I, por cierto ha venido a saludarme el subnormal, llegó bajó, bajó la compañera, según bajamos, esta él y su compañero, y a mí, pues ese te toca, yo con él, yo contigo, y llegó, bajó mi compañera, y le dijo él: que ese día no iba a aprender nada, que le decía súper claro que a él no le gustaban las mujeres para trabajar, que le gustaban las mujeres para otras cosas, y que no esperara aprender nada esa tarde porque no lo iba a hacer [...]* Vet. G-1

*[...] yo nunca me sentí maltratada de decir que te hicieran de menos, pero sí que tengo que decir que notaba, sobre todo cuando estaba de noche, que no querían*

*salir conmigo. No querían salir conmigo, determinadas personas te evitaban, te dejaban y te encajaban en la oficina directamente [...] simplemente para mi eran muy cobardes, tenían miedo a que se les presentase alguna situación y te veían como una mujer, con la que iban a tener más problemas que otra cosa. Eso es lo que yo lo tengo muy claro, y lo noté siempre ¿te lo dijeron alguna vez directamente a ti? no, no, porque determinada persona que dirigía el turno y tenía que asignar, pues no lo hacía, pero vamos que yo lo, yo estaba como loca, como creo que todos cuando entramos, como loca por salir, y era como un castigo para mí [...] Vet. G-6*

*[...] pues al entrar, como ya te he dicho, les chocaba mucho, y teníamos nuestros más y nuestros menos, porque no estaban acostumbrados a trabajar con mujeres. Y había incluso compañeros que no querían ir en el patrulla con una mujer. Porque interpretaban pues que si teníamos una intervención no íbamos a saber actuar, o no íbamos a tener la misma fuerza. Es cierto lo que decía la compañera de que tenías que demostrar más que cualquier otro para poder convivir con ellos. No había otra historia para poder convivir y demostrarles que podíamos ser tan válidos como ellos [...] Vet. G-7*

Como hemos visto nos han expuesto sus experiencias pasadas un trío de mujeres veteranas que nos han dado sus opiniones sobre la utilización de la fuerza en las intervenciones policiales, cuan necesario es su uso, y si es algo que se utiliza muy a menudo, o por el contrario, en la mayoría de las veces es la consecuencia de una mala intervención, mal llevada por el policía, al no saber canalizar por la vía del diálogo la intervención que se le plantea. Dándose como resultado inmediato, la única salida que resta, la fuerza, que sin duda, conlleva la incertidumbre de cómo se puede acabar en cuanto a la integridad física de policías y ciudadanos. Siendo lo único que queda claro que la actuación terminará en el ámbito judicial. Desembocando en ocasiones en un problema de seguridad ciudadana, lo que en sus inicios era solamente un incidente de tráfico, o cualquier otra circunstancia que no tendría por qué derivar en la utilización de la fuerza. La agente que abre el grupo de veteranas cuenta como cuando entró, estando en su período de prácticas, un compañero, no tuvo ningún reparo en expresar lo que pensaba acerca de ir con mujeres de patrulla. Evidentemente, este personaje se tenía que

aguantar, puesto que la mayor parte de las veces, la pareja de patrulla le venía impuesta desde el jefe de servicio. No obstante, aún así, él, sin ningún miramiento tenía la osadía de, no solo no enseñar a la agente, en aquel momento novata, sino que se permitía el lujo de hacer insinuaciones sobre lo que le gustaba hacer con las mujeres. Con lo que al desprecio a nivel laboral, se unía la insinuación de carácter sexual, acompañándola del más absoluto desprecio hacia la compañera de turno. Esto que con la distancia de los años puede parecer una barbaridad, e incluso, pensar que este comportamiento era algo excepcional, lejos de ahí, era más habitual de lo deseable.

A continuación, la siguiente en relatar su experiencia, nos detalla cómo cuando estaba en el turno de noche, el de más peligro por definición policial, era encajada en la oficina, puesto que como ella misma confirma, determinadas personas no querían salir a patrullar con ella. Curiosamente, no percibía que eso fuera una discriminación en sí, pues abre el relato con que nunca se sintió que la hicieran de menos, como si no querer salir con ella, no fuera bastante menosprecio hacia su persona, y su profesionalidad. Todo esto situaba a estos agentes en una especie de confabulación con el mando de turno, que participaba de la discriminación, desde el momento, que siendo él el que tenía la capacidad de distribuir y asignar parejas de trabajo, siempre optaba según la agente, por condenarla a la oficina, cosa que ella percibía como un castigo a su persona, pues como nueva agente que era, estaba deseando de salir a la calle y patrullar la ciudad como máxima expresión del trabajo policial. Ella los define con el tiempo como unos “*cobardes*” pues eran ellos los que tenían más miedo de ir con ella, que el que podía tener ella de salir a patrullar.

En la última del grupo se repite la misma historia que en las dos anteriores, la eterna justificación de no querer ir con mujeres, pues no sabrían actuar o no tendrían fuerza, todo esto, esta mujer lo justifica desde la percepción propia, de que en aquel momento, ellos, al entrar mujeres en la policía, no estaban acostumbrados a trabajar con féminas. Pero desde luego, que si no probaban a hacerlo, difícilmente podrían comprobar si valían para patrullar, si se iban a echar para atrás en una pelea, o, si como ellos sostenían, no tendrían fuerza para las intervenciones complicadas. Así que como esta agente relata, apoyada por otra de las compañeras del grupo de discusión, tenían que demostrar más que cualquiera de ellos para poder convivir con ellos, tenían que ganarse a diario el reconocimiento de sus compañeros que dudaban en muchos casos

que fueran tan válidos como ellos mismos. Las parejas mixtas han traído y traerán toda clase de comentarios, desde el de que ellos no quieren ir con mujeres porque se sienten desprotegidos, hasta los rumores malintencionados que se sueltan sobre las supuestas relaciones de pareja que se pueden dar al ir un hombre y una mujer. La posición sobre si son más operativas las parejas mixtas que las puramente masculinas o femeninas, tiene dividido desde siempre al colectivo. Pues en algunos casos, según sus opiniones depende más de la clase de persona que te toque de compañera/o que del sexo de estos.

Como ya hemos visto anteriormente en los relatos de las veteranas, la necesidad vital de fuerza física está tan arraigada en el modelo policial que aparece incluso en boca de las mujeres policía. Tal y como pensamos nosotros, la fuerza no es imprescindible (por encima de un cierto nivel mínimo), ya que si existe una buena preparación técnica, basta con la utilización de la fuerza secundaria, Martín (1994). Superar estos estereotipos es tan necesario en los hombres como en las propias mujeres, ya que muchas de ellas, al ser preguntadas, o en sus propios relatos, responden que no observan ninguna discriminación hacia la mujer en las organizaciones policiales, pero esto es debido a que las mismas mujeres no perciben que reproducen los roles y los argumentos teóricos similares a la situación de la mujer en la sociedad global (Cobler, 2014). El discurso tan traído y llevado por agentes de antaño, no parece haber desaparecido del todo de las plantillas de policía local de la CAM. Todavía a día de hoy se dan en algunas de ellas, en especial en turnos de noche y en algunas unidades, donde parece primar la fuerza como herramienta más utilizada; piénsese, por ejemplo en unidades de intervención rápida (antidisturbios), aunque todo hay que decirlo, unidades como esta en policía local, solo existen en la ciudad de Madrid, ya que en las demás localidades de la región carecen de ellas. A priori, no parece tan acuciante en la actualidad, el recurso a la falta de fuerza como argumento utilizado para no querer ir con una compañera de patrulla. No en vano, desde finales de la década de los años ochenta en la CAM se apostó por la formación de las promociones venideras de policía local, abriéndose para tal fin la, en sus inicios llamada, Academia Regional de Estudios de Seguridad (ARES), después Instituto Superior de Estudios de Seguridad (ISES), para convertirse finalmente en la Academia de Policía de la Comunidad de Madrid, hasta que en enero de 2014 quedó clausurada víctima de la crisis económica, dejando en suspenso todo lo referente a los cursos de formación, especialización y reciclaje de los



aproximadamente 12.000 agentes locales existentes en la región. Esa labor formativa la fueron asumiendo parcialmente las secciones de policía de los distintos sindicatos, a nuestro entender sin una rigurosa programación académica, que detecte las necesidades generales y específicas de los y las agentes de policía local de nuestra región. Sobre todo porque no se ha dado una solución definitiva a la formación de los agentes de nuevo ingreso, los cuales, hoy en día no tienen una academia de referencia donde formarse como futuros policías. Además, los cursos ofertados por los distintos sindicatos de clase y corporativistas no tienen la capacidad de abarcar todas las necesidades formativas de los miles de agentes de policía con los que se cuenta en toda la comunidad autónoma madrileña. Otra de las razones que observamos, y que ya se dejó entrever al principio de esta pequeña introducción es la reproducción de los valores y roles masculinos a defender en la policía que hacen las propias agentes, que como refutación del éxito del proceso de socialización sufrido, reproducen los mismos argumentos que sostenían muchos agentes hombres en el pasado, y que aún hoy día mantienen los menos, pero entre éstos, lamentablemente, se encuentran también algunas mujeres policía, en cuanto a la justificación de que el no querer patrullar con ellas es porque algunas opinan, no pueden compararse en cuanto a fuerza con ellos. Por lo que hasta que estas razones no se destierren del discurso, principalmente del femenino, no se normalizará del todo una situación, que aún así, se ha asumido de un modo bastante generalizado. Veamos con qué nos regalan esta vez las noveles.

### **Agentes noveles.**

*[...] al hombre les quitamos a lo mejor esa violencia que sale a veces el hecho de ir con una mujer hace que ellos se calmen. Si van dos hombres puede que a lo mejor eso acabe, la intervención, no voy a decir siempre por supuesto, al ir con nosotras, como que se calman más, nosotras a lo mejor se calman más [...] porque a lo mejor cuando ellos van a saltar, no sé cómo explicarlo, se envalentonan menos [...] Nuev. En vet. G-4*

*[...] pero yo creo que a la mujer lo del patrulla de chicos. Yo creo que la mujer va un poco porque lo ve un poco el tema fuerza. Evidentemente nosotras pues en ese*

*sentido estamos un poco, vamos por debajo, pero es normal, es nuestra condición. Yo no me puedo comparar con dos tíos en plan tal, pero que eso lo llevan ahí, creo que la labor policial va encaminada por otros muchos lados, no solamente fuerza, y vamos que lo podemos hacer mucho mejor seguro [...] Nuev. G-1*

*[...] al ser mixta es como mucho más fácil ponerse, porque un día te toca de poli buena y al día siguiente, la poli mala, dentro de la misma patrulla mixta. O sea, que es que no es cuestión de otras cosas, es una cuestión de compensación, o sea, a mí siempre están con la cosa de la fuerza, de la fuerza, de la fuerza. Es que hay veces que se puede evitar usar la fuerza, otras veces no, evidentemente, y ahí sí que estamos en desventaja, yo eso no lo niego [...] ellos se ven un poco vendidos en ese plano, que no se me ponga chungu, porque al fin y al cabo estoy con una chica. Yo se que todos en el fondo, todos alguna vez lo han pensado [...] Nuev. G-4*

Un enfoque no por novedoso menos interesante, es el que plantea la primera de las agentes, según ella, el hecho de que vaya una pareja mixta, ante situaciones más o menos violentas, como por ejemplo las reyertas, eterna justificación para denostar a las mujeres, ella piensa que actúan, entre otras cosas, como freno, al conseguir con su presencia que los compañeros no se envalentonen tanto con los implicados en las peleas. Esto en definitiva sería como reconocer de una manera implícita por parte de ella que se sienten más inseguros con una compañera, ya que su actuación se ve mediada por esa "falta de seguridad" ante una hipotética necesidad de utilización de la fuerza por parte de la pareja policial. Aunque la realidad es que si eso fuese así, es decir, que la presencia femenina rebajara la posibilidad de generar tensión entre agentes y contendientes, habría que darla por bienvenida, puesto que a este enfoque se podría también considerar a la presencia femenina como una medida de control y sistema de enfriamiento ante situaciones de máxima tensión que solo conducen a males mayores. La segunda hace hincapié en lo que comentábamos hace unos renglones en cuanto a la reproducción del discurso masculino, sobre lo que ella da en llamar "nuestra condición", pero a la vez argumenta que la labor policial, refiriéndose concretamente a la femenina, no solo se puede enfocar desde la fuerza, pues también se puede encaminar

desde otros lados, y es ahí donde ellas lo pueden hacer mucho mejor, nos asegura. A esta agente le gustan especialmente las parejas de chicas. Sobre las parejas mixtas, aunque reconoce sus excelencias también se encuentran con micro machismos evidentes. Reconoce sus limitaciones en cuanto al estereotipo fuerza. Pero a la vez son conscientes que su manera de gestionar las intervenciones dan mejores resultados, sobre todo, porque las intervenciones donde hay que emplear la fuerza son las menos, y un buen número de ellas son provocadas a veces por la falta de herramientas disuasorias verbales. La última de ellas aboga por las parejas mixtas piensa que las parejas mixtas son las ideales, pues la calle es muy variopinta, y situaciones se te pueden presentar de todos los colores y sabores. Asegura que con las parejas de mujer y hombre es mucho más fácil el reparto del papel de “poli bueno – poli malo”. Con lo que de ese modo se compensan las actuaciones. Nos deja bastante claro que el tema de la fuerza siempre está presente y lo sacan a relucir. La falta de fuerza, o una fuerza menor, sí la ven como un hándicap a la hora de una intervención donde haya que emplearse. De nuevo esta agente, al igual que las anteriores, reproduce los argumentos masculinos, reconociendo su menor fuerza ante hipotéticas situaciones de empleo de la misma. Lo que sí opina es que todos los chicos en algún momento han pensado que ir con una chica es peor, pues se sienten vendidos.

### **7.1.2. Los argumentos. No querer patrullar con ellas**

Como consecuencia inmediata a la hipotética falta de fuerza de ellas, los agentes se sentían inseguros por lo que muchos de ellos se negaban a formar patrulla con sus compañeras mujeres, razón por la cual en los inicios no se las permitía realizar las labores consideradas más policiales, por lo que una de las funciones más recurrentes, para evitar que salieran a la calle, era el destinarlas a las oficinas, centrales, emisoras, etc. Sobre esto Martín (1994) tiene una opinión bastante formada, y que a continuación veremos cómo escapa en cuanto a verse reflejada, o no, en los fragmentos de discurso, sobre este nuevo tema que nos proponemos acercar hasta aquí. Así sostiene Martín Fernández que a las agentes mujeres se les acusa de que van a la oficina porque son mujeres, débiles, fáciles, enchufadas; lo cierto es que para él se las llama porque escriben mejor, tienen una formación escolar más elevada, son más ordenadas, atienden

con más cuidado, son más burocráticas, racionales y se adaptan mejor a un horario parcial. Uno de los inconvenientes principales que parece tener la mujer en las tareas policiales es el estereotipo de su nivel más alto de *temerosidad*: el estereotipo es que la mujer es más miedosa que el varón. Sin embargo, ese supuesto mayor miedo o temor de la mujer no parece tener un fundamento biológico (Martín, *ibídem*). Veamos a continuación si la afirmación realizada por Martín en 1994, tiene su reflejo en las manifestaciones, primero de las veteranas, y después, de las más jóvenes. O si el paso del tiempo ha variado su percepción, puesto que ya ha transcurrido la friolera de dos décadas desde que plasmara en su obra esas opiniones.

### **Agentes veteranas**

*[...] hombre yo, por ejemplo, veo que sí, nuestro anterior jefe sí nos protegía, y nos tenía un cariño especial hacia la mujeres, era muy protector, y le gustaba a lo mejor rodearse, pero no sé si era porque se pensaba que nosotras podíamos hacer los trabajos de oficina por el hecho de ser mujer mejor [...] o a lo mejor los hombres que entraban aquí sus trabajos venían de un mundo que no tenían nada que ver. Muchos habían sido vigilantes, otros cualquier oficio, desde pintor, hablo en mi época, y nada que ver metido en teléfonos, ordenadores u oficina, entonces ya no sé si es por el ser mujer, el ser mujer, o porque ya veníamos predestinados a los oficios porque venimos de dónde venimos [...] es que los hombres que entraron conmigo no tenían nada que ver con el mundo, como digo yo, de ordenador, teléfono y máquina de escribir, nada de nada, yo sí. No me siento utilizada, tu a la oficina por ser mujer, pues no, tu porque aprovecho los medios con los que cuento y pienso que eres más idóneo [...] Vet. G-6*

*[...] no al principio no, porque era más o menos en la misma unidad, atención al ciudadano, emisora, y por antigüedad, también podías, podíamos elegir, o sea, que problemas no, que luego hayan dicho que no hacemos nada, eso también es verdad, pero bueno, luego cuando tú dices a alguien las cosas que haces, pues dicen claro, o cuando se quedan en la emisora dicen que esto es un lío, a ver si vienes y vuelves, que uno se vuelve loco aquí [...] chicos no decís, chicos no me criticáis tanto, porque esto es no sé qué, y, qué más, qué más tienes que decirme, porque aquí tan fresquita, tan*

*calientita, tan no sé qué [...] Vet. G-5*

*[...] Porque yo cuando estaba en la calle era la primera que decía, no, no, yo relleno el parte de incidencia, o yo hago el atestado, que a mí me gusta redactar y me explico mejor. Y luego los compañeros cuando yo estaba en la oficina en tráfico I, y me conocían de haber estado en la calle, y ya venían a mí, que tengo que hacer este parte de accidente, cómo hago la descripción, cómo hago esto, y les ayudaba en este sentido, porque me gustaba redactar y cuando, incluso han tenido, yo que sé, que hacer una comparecencia<sup>72</sup> o algo, el mando que estaba, la suboficial, y entre ella y yo les hacíamos la comparecencia, y le ayudábamos al compañero para que saliera lo mejor posible. Y luego me he ido quedando en la oficina, me han ido reclamando así, y de ahí de la subinspección me pasé a una inspección [...] Vet. G-3*

El relato de la primera agente va bastante en concordancia con el argumento expuesto por Martín Fernández, o sea, que el dejarlas en las labores administrativas, más que una cuestión de valía profesional policial, en lo que a intervenciones complicadas se refiere, estaría más enfocado a que se las veía más capacitadas para ejercer dichas labores de oficina. Pues como relata la propia agente, ella provenía del entorno laboral administrativo, mientras que todos los compañeros hombres que había, y los que entraron con ella, procedían de mundos laborales que nada tenían que ver con las labores administrativas propias de oficina. Así que esta agente, aun reconociendo que el jefe que tenían al principio era muy protector hacia ellas, lo que nos desvela un cierto sesgo de machismo, muy frecuente en los primeros años de la entrada de mujeres en las policías. O por el contrario, como ella decía, si lo hacía porque las creía más preparadas para desempeñar esas labores, y por lo tanto, como ella misma concluye, aprovechaba los medios que tenía a su alcance y creía más idóneos. En este extracto detectamos una cierta ambivalencia equilibrada entre lo que Martín nos explicaba sobre la mayor destreza de la mujer para ciertas labores administrativas, que siendo seguramente ciertas, pues no hay que olvidar que en aquellos tiempos era menos frecuente que existieran un número de hombres elevado en trabajos de oficina. Ya que

---

<sup>72</sup> Comparecencia, se trata de un escrito en el que se explica los hechos acaecido en alguna intervención policial, y por medio de ese documento, se comparece ante, por ejemplo, un juzgado, la guardia civil, la policía nacional, etc.

las labores de secretaría y auxiliares administrativos eran ocupadas principalmente por mujeres, al considerarse ésta una profesión muy feminizada, del mismo modo, que la policía era considerada una profesión muy masculinizada. Por lo que era bastante probable que ellas tuvieran mayor destreza para desarrollar esas labores. Aunque también sospechamos, que desde luego, esa no parecía ser la razón principal de la medida. La siguiente agente en contarnos su experiencia nos reconoce que independientemente que las situaran en esas lides administrativas, cuando se podían elegir destinos tales como oficinas, centrales de policía, emisoras, etc., la realidad es que en bastantes casos eran solicitadas por mujeres. Y una vez que se las situaba en dichos cargos, eran atacadas por los compañeros hombres por la supuesta mayor comodidad del puesto. Pero, paradójicamente, cuando, de vez en cuando, algún agente tenía que ocupar esporádicamente ese destino, muchos de ellos estaban deseando retornar a su patrulla ordinaria, pues consideraban el cometido de central y emisora un “lío”. Momento este que la agente que nos ocupa aprovechaba para hacerle ver que no es oro todo lo que reluce, dicho de otro modo, que esos puestos no son tan cómodos como algunos se piensan. En cierta manera esta mujer, o mejor dicho, los compañeros de ella que en algún momento han ocupado ese puesto de oficina o central, daban en cierto modo la razón a Martín Fernández, pues todos los agentes una vez comprobado que la central no era el lugar tan idílico que pensaban, puesto que conlleva responsabilidades que hasta ese momento no alcanzaban a ver, todos, desean retornar a la “tranquilidad” de la patrulla policial. La última agente, al igual que las anteriores, nos cuenta que cuando se encontraba en labores de calle, ella se ofrecía a confeccionar el llamado parte de incidencias, realizar atestados, etc., pues reconoce su facilidad para redactar. Este hecho la convirtió en la persona de referencia a la hora de tener que realizar cualquier informe, documento, o más importante aún, comparecencias para el juzgado, donde es especialmente imprescindible que se redacte bien y con claridad, por las posibles consecuencias negativas para los agentes actuantes. En todas esas lides se reclamaba la colaboración de esta mujer, que por otra parte, ella, hacía encantada, siendo posteriormente reclamada por la Inspección para realizar esas labores tan complicadas en ocasiones, como siempre necesarias. Así pues, no sabremos sí, salvando el paso de los años, en estas mujeres que nos han deleitado con sus historias, pesaba más el buen hacer de sus habilidades administrativas, o el supuesto grado de “temerosidad” que se las atribuía, sin darles opciones a demostrar que eso no fuera así.

Una vez que hemos buceado en los entresijos de las historias de veteranas en lo referente a la ocupación de las oficinas de un modo obligado más que elegido en sus principios, cabe hacer lo propio con la visión de las más jóvenes. Ver si coinciden en los argumentos, o si por el contrario, todo ha cambiado visiblemente. No en vano Martín Fernández vaticinaba que el trabajo en la policía cada vez se burocratiza más, y la oficina adquiere progresivamente más importancia. Lo nuevo no es tanto la vida de patrulla (de calle, de noche) sino la radio, la oficina, la central de mando. Las mujeres como estrato profesional más nuevo se incorporan cada vez más a esa estructura (Martín, 1994: 9). Ahora cabe esperar que las centrales y oficinas sean cada vez más unisex, o lo que es lo mismo, ocupadas tanto por mujeres como por hombres. Este proceso de igualación en cuanto a compartir lo más paritariamente posible las funciones de oficina, tienen su génesis en la cada vez mayor preparación de los hombres en cuestiones administrativas, ocupando paulatinamente los hombres los espacios administrativos, del mismo modo, que las féminas han ido haciéndose un lugar en las plantillas de policía. Todo esto se ve más claramente en la tendencia en cuanto a la ocupación de profesiones históricamente ocupadas mayoritariamente por uno u otro sexo, y que con los avances sufridos en la sociedad, cada vez se van, por decirlo de algún modo “*asexuando*” un número mayor de profesiones, en las que se va viendo como son ocupadas por el sexo al que históricamente se le tenía vedada la entrada en algunas de ellas. Así vemos como cada vez hay más mujeres conductoras de autobuses, o en el caso opuesto, cada vez se ven más hombres de cajeros en supermercados, ambos como ejemplo de todo lo que acabamos de decir.

### **Agentes noveles**

*[...] Porque al fin y al cabo en este trabajo está muy bien pelearse y ser sexto Dan de judo, pero aquí lo que te salva es como escribes. Entonces, los patrullas mixtos porqué triunfan, porque están el brazo ejecutor que son los tíos que ya se ponen todo con la fuerza bruta, y luego llega la cordura de la mujer, que llega y dice y ahora vamos a explicarlo, y vamos a motivarlo. Yo lo veo que todos los compañeros dicen, mira que escriba ella, igual que lo de la que la pobre déjala que conduzca un rato y fatal, pues en este caso, es si hay, yo me ha pasado en todas las unidades, si hay una*

*compañera, pues que se ponga ella, luego ya entre todos vamos a corregir la comparecencia. Pero si puede empezar ella, mejor que mejor [...] Nuev. G-1*

*[...] que duda mucho. Pero a ver hablamos de compañeras nuevas, ellas mismas se han encerrado en no salir a la calle, y al final, ese miedo, lo tienes que perder afrontando intervenciones, yo cuando salí de la oficina, y entre en la oficina, yo pedí voluntaria la oficina porque había muchas plazas, y dije bueno, pues voy conociendo el trabajo poco a poco y tal, porque yo me daba cuenta de que estaba muy perdida, pero además a mí que me apetecía, porque claro estas en la oficina, muchas veces te llaman y no tienes esa, no tienes ese recurso yo creo, estas en la calle y ves un poco más de todo. En la oficina desde que te preguntan una calle que no conoces el municipio, y estas compañeras tienen miedo, no afrontan ese miedo, y se han ido quedando dentro, dentro, dentro, y al final no lo van a superar nunca [...] Nuev. G-4*

*[...] así pasa que a las mujeres siempre nos intentan meter en la oficina, siempre, si, cuando necesitan a alguien, porque siempre se fijan, si hay alguna chica la tantean, no van directamente, lo siguen, lo siguen viendo así, nos siguen viendo un poco como, la chica, la débil [...] Nuev. G-3*

La primera novel nos sitúa de nuevo en la controversia tan traída y llevada de la fuerza, que cataloga de muy favorable el tener conocimientos de defensa personal, pero que a la postre lo que les puede salvar es el saber escribir bien, dicho de otra manera, redactar en condiciones, pues como ella misma argumenta, primero llega la fuerza bruta del hombre, y después, la cordura de la mujer, que es capaz de enmendarlo y motivarlo todo, con lo que nos viene a decir que cuando ellos meten la pata por sus actuaciones desmedidas, siempre tiene que haber una mujer que lo adorne lo mejor posible para que no se mal interprete la actuación. Así que esta vez, ya desde la calle, pues su historia la explica desde actuaciones en las que ella misma ha intervenido, y que también, después ella misma ha tenido que detallar en un informe. Nos orienta sobre que a día de hoy, todavía, cada vez más preparadas, siguen en cierta medida ejerciendo de administrativas. La siguiente nos relata como en la actualidad se está dando el caso de que en promociones muy recientes, entre las mujeres que acceden, algunas, vienen con la intención premeditada ya de situarse en oficinas desde el primer momento, porque no



tienen la más mínima vocación, perjudicando con ello la imagen de la mujer en la policía. Pero desde luego, también depende bastante de que se sigue primando el tener a mujeres en los puestos más burocráticos frente a la operatividad de la calle. El tercer extracto nos cuenta que aún hoy siguen tanteando a las mujeres cuando se necesita personal de oficina, pues dice que se las sigue viendo como la débil, lo cuenta en clave de lamento, consciente de que aunque ellas son tan válidas en la calle como sus compañeros, todavía hay quien las ve como poco operativas, por lo que siempre que se necesita cubrir un puesto de oficina, siempre sondean primero a las mujeres antes que a los hombres.

### **7.1.3. Los argumentos. Otro modo de hacer policía**

En esto si hay una unanimidad aplastante, tanto de veteranas como de novales, ellas son sabedoras de que tienen un modo distinto, otras herramientas diferentes, que se la ha dado su educación y socialización, pero sobre todo el ser conscientes y saber cuáles son sus limitaciones en cuanto a la fuerza, y su utilización. También tienen claro en ese aspecto que la fuerza es lo último que se debe de utilizar. Y es ese sesgo femenino en la manera de actuar lo que está más acorde con el nuevo enfoque que, de unos años a esta parte, se trata de dar en las policías. Nos referimos principalmente al cambio o transformación que los nuevos modelos policiales han traído, es decir, el paso de los estilos reactivos-represivos, tradicionales, a los proactivos-preventivos actuales, cuya intención es aumentar la eficacia en la lucha contra la delincuencia. El aspecto más destacable sería el de la total conciencia que estas profesionales tienen sobre su especial manera de hacer policía, que a menudo, en la labor cotidiana da buenos frutos. Su sentido de la organización, el servicio a los demás inculcado desde su infancia, las sitúa en una posición privilegiada para la asunción de los modelos preventivos que reclama la sociedad en general, y que tan difícil resulta su aplicación, máxime cuando la figura del policía autoritario, hace aguas, ante los dictámenes democráticos de una sociedad avanzada. Todo esto conlleva una especie de doble moral, en la que estamos inmersos, pues, por un lado, se llega a reconocer los efectos beneficiosos de la labor preventiva que la mujer parece asumir con mucha más facilidad que los propios hombres, pero, por otro lado, parte de la sociedad, masculinizada en cuanto a la concepción de la seguridad ciudadana, demanda policías cuyo perfil psicológico y físico sea el de murallas

humanas, capaces de aguantar los envites de toda la delincuencia organizada del mundo, y de los ciudadanos y ciudadanas de a pie, sin que les tiemble la voz, y mucho menos, el pulso, todo claro está alimentado por la industria televisiva y cinematográfica, contribuyendo a perpetuar toda esa imagen de superhéroes y villanos que rodea a los policías. Así que después de esta aproximación a la unánime creencia de que la mujer policía tiene un modo diferente de hacer y actuar distinto al de sus homólogos masculinos, veamos que nos cuentan unas y otras.

### **Agentes veteranas**

*[...] nosotras somos más diplomáticas, por lo que yo he visto, en la calle más diplomáticas y más, no sé, tenemos más aguante [...] yo creo que tenemos más sentido del humor para llevar las cosas, que acabas llevándotelos a tu terreno, porque es lo que dices tú, no puedes llegar imponiendo, porque te los vas a poner en contra. Entonces en cuanto lo ves venir, dices, bueno ya tenemos problema, venga sí vamos a aguantar [...] yo creo que la capacidad de la fuerza física, aunque creamos que somos igual, no lo es, entonces tu mismo, tienes que utilizar otro tipo de arma [...] Vet. G-1*

*[...] depende, yo he trabajado de una manera cuando he ido con compañeras y de otra cuando he ido con compañeros [...] yo cuando he ido con compañera, quizás he ido más, he ido un poco más relajada quizás, por el tema de que si nos tenemos que llevar un detenido estábamos ella y yo, con lo que el uso de la fuerza prácticamente no lo podíamos usar, pero cuando he ido con un compañero he sido más lanzada, o es que a lo mejor me he buscado compañeros más [...] Vet. G-7*

*[...] yo creo que sí, para mí un lema: es mejor con miel que con hiel. Yo tengo que saber de que soy consciente, yo no soy un bigardo, yo no puedo ir con la fuerza bruta porque me pegan un guantazo que me tumban, entonces yo tengo que utilizar otros medios para llevarlo a mi terreno, la educación, el no sé qué, el ponerte, la empatía, el tal, el bolígrafo que dicen siempre, no pasa nada, yo no tengo que entrar en una discusión con esa persona, porque tengo todas las de perder, y tengo que además*

*pedir colaboración que es lo que no quiero, que tenga que venir un compañero a salvarme, si tiene que venir tiene que venir, pero no, por tanto tengo que salir de la intervención lo más airosa posible y, pues cada uno tiene sus armas [...] Vet. G-2*

La opinión sobre el distinto modo de trabajar de hombres y mujeres es casi generalizada en ellas. Se perciben como más dialogantes, diplomáticas y con más aguante. No puedes llegar imponiéndote desde el principio, porque de ahí nunca podrás bajar. También son conscientes que con determinados colectivos, por el mero hecho de ser mujeres no les sirven de mucho sus herramientas, llámense gitanos, árabes, e incluso algunas nacionalidades latinoamericanas. Aunque, en bastantes casos, ellas se hacen valer para desarrollar una especie de labor docente de los temas de igualdad de hombres y mujeres entre esos colectivos. Con esto ellas corroboran en parte que existen distintos modos de trabajar, diferentes en hombres y mujeres, y que cada uno da los resultados que da. En el primer fragmento desde el principio ya nos comenta que ellas son más diplomáticas, y que tienen más aguante, en clara referencia a sus compañeros hombres. Como característica tercera piensa que tienen más sentido del humor para hacer más llevaderas las intervenciones, es decir, no tomándoselo todo muy a pecho, y reírse de una misma, cuestión ésta que no parece que cuenten entre sus virtudes en el talante masculino de un modo generalizado. Explica, además, que si uno entra imponiendo en una intervención se los va a poner en contra, como medida de autodefensa claro está. Y para concluir, ella nos explica que en realidad todo esto no es más que un proceso de readaptación al medio en el que están, puesto que al no contar con la capacidad desarrollada de la fuerza física como sus compañeros, ella tiene que utilizar otro tipo de armas. La agente que continúa en el grupo de veteranas nos explica que ella tiene dos maneras distintas de trabajar, bien diferenciadas, la primera, dice ser más relajada, y ésta es cuando comparte patrulla con otra mujer, donde sabe perfectamente que no puede hacer uso de la fuerza como herramienta de trabajo, por lo que como ella misma no dice, se encuentra bastante más relajada pues lo que tenga que hacer lo hará utilizando su otras habilidades. Por el contrario afirma que cuando va con un compañero se encuentra como más lanzada, ya que procura buscarlos especialmente fuertes, con lo que reconoce que se puede trabajar de esa otra manera más autoritaria, y de hecho lo hace, pero siempre, cuando su pareja de patrulla es un hombre. La que concluye la terna

de más antiguas en el cargo tiene un lema que lleva a la práctica en su labor diaria: *“mejor con miel que con hiel”* en clara alusión a que es mejor el diálogo que la fuerza bruta. Consciente como dice ser que no es un bigardo, debe echar mano de otros medios que enumera, entre otros, llevarlos a su terreno con educación, no entrar en discusión y la empatía, porque bajo ningún concepto quiere tener que llegar a pedir colaboración a los compañeros, porque como ella dice: venir a salvarme. Ya que se lo echarían en cara a renglón siguiente, así que para salir lo más airosa posible de las intervenciones tira de armas disuasorias, que nada tiene que ver con las armas de fuego.

La Policía tiene un papel complejo pues debe proteger tanto el orden como la libertad. Es una institución frágil ya que su legitimidad y eficacia, como apuntan Thomé y Torrente (2003) depende de un consenso social frágil en torno a su labor. Su éxito está precisamente en no hacerse notar. Una Policía debe ser muy discreta y mantener el equilibrio entre los principios de independencia, sujeción a la ley, prevención, consenso, no-discriminación, mínimo uso de la fuerza, eficiencia, servicio público, sensibilidad ante las desigualdades sociales y control democrático, aunque algunos de estos principios entren en conflicto entre sí. Para conjugar todos estos principios, ese sesgo femenino, apuntado por las agentes, parece ir más encaminado y en la línea de la policía preventiva actual que en el modelo reactivo-represivo con el que normalmente se identifica la labor policial en general. Ellas son sabedoras que la policía necesita del enfoque femenino, que además de necesario es eficaz, y que su presencia ya sería imposible de sustituir a día de hoy. Los derechos civiles, la persecución de determinados delitos en estos últimos tiempos, las hacen muy necesarias en la institución policial, pero también es cierto, que la sensación que te queda cuando hablas con estas mujeres, y te cuentan sus dificultades, su lucha por superarlas, da la impresión, que aunque conocedoras de la falta de igualdad real en el trato, asumen con cierta resignación las diferencias latentes que existen, aunque no las compartan. Como decíamos al principio, existe una unanimidad inter generacional en cuanto al consenso existente sobre que ellas tienen una forma distinta de trabajar, que al igual que la masculina, da sus frutos. Sostienen, además, que en general es mucho menos lesiva para todos y todas, contribuyendo de esta forma a fomentar la buena imagen de la institución. Imagen que comúnmente no le es nada favorable, ya que de un modo u otro,

siempre se suele estar en boca de todos, y no precisamente para agradecer ni elogiar su complicada labor. Miremos pues como se perciben así mismas ahora las más jóvenes de las plantillas de policía.

### **Agentes noveles**

*[...] Pero como aquí cada una somos de una forma de ser. Dentro de los hombres pues hay compañeros que son más agresivos a la hora de intervenir, y hay compañeros que son más de torear<sup>73</sup>, por ejemplo. También hay compañeras que son, que somos más de hablar con el ciudadano, más de mediar, y hay compañeras que son más de, radicales, de al suelo. Pero por eso [...] si, quizás el hombre que es más autoritario, intenta como hombre, siempre intenta mostrar la parte más autoritaria. Pero vamos, no se ve mucho esa diferencia. Además aquí todas, hablo por mí, yo siempre que he trabajado con algún veterano o de ahora, si intervengo yo, te dejan hablar [...] Nuev G-5*

*[...] yo pienso que una mujer policía piensa antes de actuar, o sea, que piensa un poco más, no sé cómo explicarlo [...] como que ve las consecuencias, los pros y los contras. Valoras la intervención antes de meterte, como que lo piensa un poco más [...] pues sí, hombre el hombre es más impulsivo, yo creo que todas hemos estado con alguno, que ha habido que decir: para un poco el carro, relájate un poco, y te metes y tienes que mediar un poco. Sí, sí, yo creo que sí [...] Nuev. G-1*

*[...] nosotras somos más de observar y luego de actuar y de hablar, si, entre ellos, sí, eso sí, lo que acabas de decir, si. Pierden antes el control yo creo que nosotras [...] hombre hay veces que se te escapa, hombre a mí sí que alguna intervención sí que se me ha subido de tono, pero ya no depende solo de ti, pero si he tenido algún compañero, que no tienen tanta paciencia yo creo, de estar escuchando a la otra persona, muchas veces es escuchar a la otra persona, que te cuente lo que está pasando y el por qué ha ocurrido, pues no sé, cualquier intervención [...] Nuev. G-4*

---

<sup>73</sup> Torear en este caso se utiliza como una metáfora de “escuchar y dialogar”.

Tal como dice Martín Fernández (1994) preocupa más a las mujeres policía las conductas poco profesionales que se dan dentro de su profesión. Se asume que los y las policías pegan, o se dice que algún policía pega, pero curiosamente nunca es una policía. La teoría y la práctica coinciden poco, pues cada vez se dedica más tiempo a las víctimas y menos a los/as delincuentes. La técnica profesional policial que luego realmente se aplica a las intervenciones incluye sistemas tan difícilmente enseñables como la capacidad de persuasión, humor, cariño, racionalidad, iniciativa. Todas ellas parecen cada vez más importantes que la mera fuerza; al menos eso es lo que defienden las mujeres policías (Martín, 1994: 8), y que a lo largo de los extractos de discurso de veteranas hemos constatado, y ahora veamos si las noveles confirman dicho extremo. La que inicia la ronda achaca más a la personalidad de cada uno, sea hombre o mujer, el modo de actuar, entiende que en ambos sexos hay profesionales hombres que son más agresivos, pero del mismo modo que los hay también más de “*torear*”. Estas mismas cualidades igualmente se las atribuye a las compañeras de las que dice las hay más de mediar, pero también existen de las radicales de “*al suelo*”. No obstante, al final del relato reconoce que el hombre es más autoritario e intenta imponer más por la fuerza su autoridad, pero en definitiva dice no encontrar mucha diferencia de unos a otras. La siguiente comienza diciendo que la mujer policía piensa antes de actuar. Porque valora mucho más las consecuencias que conlleva la actuación, sus pros y sus contras. El hombre, por el contrario, para ellas es más impulsivo, y como tal, es más fácil que como consecuencia se le vaya la intervención de las manos, desembocando en salidas de tono, cuando menos. Nos explica que debido a esa manera impulsiva de trabajar de algunos hombres ha tenido que mediar para que no se desmadrara la actuación. Porque muchas veces ella termina sujetando a su compañero, que con su actitud más agresiva, asume el papel de “*poli malo*” dejándolas a ellas en el reparto el papel más agradecido de “*poli bueno*”. Por último, la tercera, vuelve al mantra repetido, ser más de observar, valorar y luego actuar, pero siempre hablando, escuchando a la otra persona, que cuente lo que le pasa, cómo han ocurrido las cosas. Y esa cualidad no se la otorga a los hombres policía que según esta agente, pierden antes el control en las intervenciones, principalmente porque no tienen tanta paciencia para escuchar a la persona que tienen delante, que al hablarte te suele dar las claves para que no se vaya la intervención. Y es esa falta de escucha la que provoca que finalmente tengan que acabar la actuación con un exceso de autoridad cuando no de fuerza.

## **7.2. LAS BARRERAS PARA LA PROMOCIÓN Y ASCENSO DE LA MUJER EN LA POLICÍA**

Entre las barreras que limitan el acceso y promoción de las mujeres a las organizaciones en general, según Concha Antón, se pueden señalar tres categorías principalmente: una, los valores organizacionales; dos, las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral; tres, las características psicológicas y valores predominantes en las mujeres españolas. En los valores organizacionales digamos que se encuentra la cultura organizacional y una estereotipia de género, por lo que de alguna manera relega a las mujeres a unos determinados campos laborales. La cultura organizacional se refiere especialmente al sistema de significados compartidos por sus componentes. En aquellas organizaciones con fuertes valores centrales, para que los candidatos sean aceptados por los miembros de la organización buscaran seleccionar a los que se ajusten más a sus valores, por lo que de ese modo tendrán más probabilidad de ser aceptados por sus miembros. En las organizaciones que se caracterizan por poseer valores masculinos, como es el caso de las policiales, los procesos para la selección y promoción se caracterizan por limitar el acceso de las candidatas y minorar las evaluaciones a las mujeres. Por lo que en relación al género, la cultura organizacional actúa de barrera para la mujer. Por otro lado, la estereotipia puede estar integrada de dos formas dentro de la cultura organizacional, a través del sistema de valores de los seleccionadores de personal, ya que en otros tiempos se pensaba frecuentemente que las mujeres no estaban capacitadas para el trabajo policial y/o carecían de dotes para el mando, y la segunda de las formas, la emotividad, de la que nos habla el estereotipo de género en la mujer, que casa mal con el espíritu de las organizaciones, y pone en cuestión su compromiso profesional, puesto que se le suponen intereses que compiten con su profesión. Así pues el estereotipo de género, contiene integradas características que limitan el acceso de las mujeres a la promoción y que confirman lo que se ha dado en llamar “*techo de cristal*” término que se acuñó en la década de los años setenta para designar la barrera invisible, apoyada en actitudes discriminatorias y prejuicios de género, que dificulta el acceso de las mujeres a los puestos directivos en las organizaciones y en las empresas y que les impide seguir avanzando para alcanzar sus metas profesionales (Antón, 2005).

La discriminación hacia la mujer en cuanto a la promoción a puestos de responsabilidad para Poal (1993: 203-204) actúa a tres niveles, a saber: la existencia de diferencias objetivas entre mujeres y hombres en cuanto a disponibilidad real de tiempo, niveles de cualificación y experiencia laboral, etc., que no por objetivas son menos injustas; segundo, la interiorización de la educación sexista determina que las mujeres se autolimiten y aspiren en menor medida que los hombres a la promoción personal y profesional; y por último, la pervivencia de obstáculos sutiles o explícitos en el propio lugar de trabajo. Según un sondeo realizado por el Instituto de la Mujer entre 213 mujeres con cargos directivos en empresas de distintos sectores, entre el empresariado continúan existiendo estereotipos que dificultan la promoción de la mujer, como por ejemplo: que son incapaces de arriesgarse, no son capaces de asumir responsabilidades. El cincuenta por ciento de estas entrevistadas manifestaban que se sobrevalora el aspecto físico de una mujer y que la promoción no es independiente del sexo. También afirmaban dos de cada tres que tienen que trabajar más duramente que sus compañeros varones para acceder a los mismos puestos y obtener idénticos reconocimientos. Las dificultades de promoción son, a su vez, para Gil Galván (2005: 90) otro de los determinantes en la desigualdad de salarios. Manifiesta Martín que los obstáculos que una mujer debe superar para poder ascender en la policía son mucho mayores que las de los varones en sus mismas circunstancias, por lo que son mucho menores sus oportunidades. La presión que se debe soportar cuando se intenta el ascenso en el escalafón, unido a la necesidad de demostrar constantemente su capacidad profesional por el hecho de ser mujer, sumado a la incomprensión del resto de la organización, hacen que el ascenso se convierta en una aspiración menos atractiva para las mujeres policía (Martín, 1994). Se observa una paradoja elocuente, pues la titulación de algunas de estas mujeres policía siendo superior a la de sus propios mandos varones, a la vista de todas las dificultades reflejadas, se encuentran sin poder tener la oportunidad de crearse una carrera profesional. Por lo que muchas de ellas desechan sus aspiraciones, empujadas también por el sentimiento de culpa que se les genera en ocasiones al tener que elegir entre la maternidad y la carrera profesional.



### 7. 2.1. Primera barrera. El techo de cristal.

Teniendo en cuenta que los valores compartidos por los integrantes de la organización policial, al estar formada mayoritariamente por hombres, son principalmente masculinos, supuso para las mujeres una barrera difícilmente franqueable en los primeros años de su bagaje profesional. De ese modo, las posibilidades de ser aceptadas de buen grado dentro de la organización fueron algo más que escasas, ya que no se ajustaban a los perfiles y creencias de los miembros que componían y dominaban históricamente dicha institución. Así pues, la cultura organizacional, componente de los valores organizativos contribuían, junto a la estereotipia de género, en la construcción del “*techo de cristal*” que es una metáfora que describe la infrarrepresentación de las mujeres en los escalones superiores de la dirección. El término techo de cristal para Browne es una metáfora inteligente, pues no sólo capta una observación empírica <<*el progreso de las mujeres por la jerarquía empresarial tiende a atascarse en algún punto*>> sino que también incluye el supuesto de que las causas no tienen que ver con las inherentes diferencias sexuales y son por completo el resultado de las fuerzas invisibles que forman parte de la organización pero son ajenas a las mujeres (Browne, 1998: 14). Así que el nombrado techo de cristal junto a otras circunstancias, ha sido el artífice del final de la carrera profesional de muchas mujeres policía, casi sin haberla apenas iniciado, debido a que aquellas que pretendían subir en la escala de mando, se veían con su carrera laboral estrellada contra el invisible cristal, que frenaba, en el mejor de los casos, y truncaba totalmente en el peor, deteniéndola de por vida el ascenso profesional en la institución policial. Las mujeres, en general, siguen sin acceder a las mismas posiciones que en el mundo ocupan los hombres. Han adquirido educación, formación, destreza, conocimientos y técnicas; se han incorporado masivamente al mercado asalariado; han accedido a sus derechos políticos pero siguen encontrando barreras invisibles en el ejercicio de su ciudadanía (Franco, Nuño y Santiago, 2009: 21). A partir de aquí, como se ha venido haciendo a lo largo de toda la investigación, nos disponemos, de nuevo, a ilustrar con fragmentos de discurso, todos estos argumentos esgrimidos en su momento por otros autores, para cotejarlos con los extractos, confirmándolos o no, según el caso. Primero traeremos las

aportaciones de las agentes veteranas, para seguidamente, ponerlas en diálogo con las expuestas por las agentes noveles.

### **Agentes veteranas**

*[...] si, todavía queda mucho por recorrer, para que la gente nos vea como integradas total, todavía queda, y los mandos más, y los mandos más. En Madrid hay un proyecto, el proyecto Atenea, has oído hablar, y vamos que están precisamente en esa línea de abrir más la policía a la mujer, porque para la cantidad de policías que hay en Madrid, féminas hay pocas. Entonces ellos quieren fomentar más, el que la mujer esté integrada más en la policía [...] Vet. G-4*

*[...] Y bueno, mucho trabajo, se trabajó mucho. Siempre, al principio teníamos que demostrar mucho más que los hombres. Cuando había servicios especiales, nuestra unidad que era específica de mujeres policía, si los hombres tenían que ir una hora antes del servicio, a nosotras nos exigían dos, o sea, que siempre se nos pedía bastante, y como nos decía el cabo (nombre), que alguna si lo habéis conocido ¿verdad? Decía: no hay peor astilla que la de la propia madera. Y nuestros mandos eran muy exigentes, muchísimo más que muchos hombres [...] Vet. G-7*

*[...] yo en tráfico una mando se apuntó una compañera por horas, las pusieron juntas, y dijo la mando que no, pero por trabajar por la noche. Porque por la noche era más complicado, y que dos mujeres, que no, que ella prefería ir cada una con un compañero [...] Vet. G-1*

El primer extracto es el de una de las agentes decanas, pues entró en la primera promoción de mujeres de la policía municipal de Madrid, la “*Femenina*” como se las conocía, y nos comenta que para ella queda mucho camino por recorrer, contrastando esta última reflexión con los argumentos sostenidos durante toda la entrevista, en la que daba una visión más o menos de normalidad, de integración cuasi total, pero que a la postre, pone el acento especialmente en que los mandos deben hacer un mayor esfuerzo por integrarlas, ya que ella lo percibe como uno de los principales obstáculos. Bastante en consonancia con la primera agente se encuentra la segunda, también perteneció a la “*femenina*”, aunque esta agente, nos remonta a sus inicios, donde nos cuenta que en

aquella mítica promoción femenina, sus mandos, que también eran mujeres, eran doblemente exigentes con ellas, a las que exigían más dedicación que a los propios hombres, como nos revelan sus manifestaciones, pues como ya se dijo anteriormente, no se las veía capacitadas para desempeñar las labores policiales. Paradójicamente, se encontraban especialmente sometidas a un férreo control, por personas de su mismo sexo. La última de las agentes que nos aporta su testimonio lo hace sobre una situación vivida por una tercera persona, mujer, que estando en la noche, al parecer puntualmente por un servicio de horas extraordinarias, la mando en cuestión, a la que asignaron de pareja de esta agente, no consintió que fuese así, cambiando su emparejamiento femenino, y formando dos parejas mixtas. Esto no hacía otra cosa que reafirmar lo que antes apuntábamos, que no se las veía capacitadas para la labor policial. Lo paradójico del caso, es que fue ella misma, la mando, la que tomó esa decisión, empleando como argumentos para no permitirlo el que: *“imponían menos o estaban más en peligro que si fueran con un hombre”*. Esto nos lleva a pensar que en el proceso de socialización policial vivido por estas agentes, ellas mismas a veces reproducen los argumentos de la organización, adjudicándose incluso los roles discriminatorios que la propia institución les tiene destinados. Otra de las agentes entrevistadas, nos comentaba que en algún momento de sus carreras, en la policía municipal de Madrid, se hacían valoraciones de los agentes. Algunas no percibían una valoración distinta de su trabajo en comparación con los hombres. Otras, en cambio, sí lo vivieron en primera persona, llegando a tener que hacer más que ellos, estar más dispuestas que ellos y sacar más trabajo que ellos, para que las valorara igual que a ellos. Incluso, en aquel tiempo en que se hacían las escalas de valoración de los agentes por los mandos de Madrid, se sentían desplazadas totalmente por la primacía masculina. Una de las frases que a menudo surgía era *“te lo tienes que ganar”*. La mujer policía veterana es consciente que tanto ahora, como antaño más, su trabajo se miraba con lupa. A lo que los hombres se les daba por supuesto, a ellas, no era así, pues estaban en el punto de mira de compañeros, ciudadanos y mandos, todos ellos muy críticos de por sí. Esto no hacía más que dejar en evidencia la enorme presión añadida a la que se las sometía a estas mujeres, en una ya de por sí profesión difícil, desagradecida y siempre cuestionada.

Ya hemos comprobado como las agentes veteranas nos ilustraban lo vivido en el pasado, e incluso, como se sienten a veces hoy en día. Ahora, nos centraremos en

escuchar el discurso de las agentes consideradas noveles para nuestra investigación. Ver, si como podíamos suponer, todo este tema sobre la valoración del mando, demostración de valía y menor valoración de “las” agentes frente a “los” agentes, tiene su confirmación, o no, en sus entrevistas y sus percepciones, si se ha ido superando a lo largo de los tiempos, o si por el contrario, permanece como lastre eterno que dificulta la tan traída y llevada integración, promoción y accenso. Evidentemente el llamado “techo de cristal” sigue existiendo a día de hoy, pero lo que está por ver es si su influencia en la carrera profesional de las agentes de policía, a las que hemos dado en llamar “noveles”, por su menor número de años en la profesión, es a día de hoy tan influyente y obstaculizador como parecía serlo en los primeros años de andadura por la profesión policial. Así pues, los recurrentes extractos de discurso que forman la columna vertebral de esta investigación, nos aproximan de nuevo a la realidad de, al menos, nuestro universo de estudio, y en los siguientes fragmentos nos ponen de nuevo sobre la pista.

### **Agentes noveles**

*[...] eso es verdad, eso es verdad, tienes que tener una predisposición mayor que ellos. Es que lo que hacemos nosotras se ve más porque somos menos, y se ve más, creo, a lo mejor me equivoco, a lo mejor hay veces que estoy un poco a la defensiva con estos temas, a lo mejor no me relajo un poco. Pero si lo que nosotras hacemos se ve más [...] Nuev. En vet. G-4*

*[...] igual, si haces algo que está bien hecho, está bien hecho, da igual lo que seas. Por lo menos aquí, yo particularmente me siento igual de valorada. O sea, nadie ha llegado y ha dicho es que tu compañero esto lo ha hecho igual que tú, pero puedes haberlo hecho tu igual de bien, no se me ha...a mí [...] Nuev. G-5*

*[...] El otro día hablé con el Oficial, y es una cosa que quería haber dicho antes, que aquí tienen también la mentalidad de que la mujeres, por temas hormonales, refiriéndose a la menopausia, llega a un punto que ya no están operativas. No es que lo dijera así con esas palabras, no. Pero si que dijo que la noche es para una etapa, sobre todo para la mujer, porque es verdad que son cosas que sí o no [...] Nuev. G-1*

Una realidad palpable a todas luces es la desigualdad numérica de mujeres policía frente a hombres policía, claramente superior para el sexo masculino. La agente extractada en primer lugar realiza una interesante explicación, pues parte de la base que, desde luego, la mujer tiene que tener una mayor predisposición que el hombre. Pero lo más interesante de su aportación es que piensa, y así lo dice, que al ser ellas menos, todo lo que hagan se ve más, por supuesto, que es así, aunque en buena lógica, no tendría por qué serlo, pues su menor presencia se debería de ver eclipsada por la superioridad numérica de los hombres, que sin duda por una simple cuestión de mayoría, habrá muchas más intervenciones, buenas o malas, que las que puedan tener ellas. Pero la realidad, es que como la propia agente explica, en cuanto a este tema en concreto se refiere, tal vez, su opinión esté mediada por encontrarse a la defensiva. Aunque parece que no es solamente una percepción propia, pues es cierto que la mujer está, constantemente, en el punto de mira, más expuesta a la crítica fácil de compañeros y jefes, por lo que como ella misma dice: *lo nuestro se ve más*. Puesto que al considerárselas históricamente la nota discordante en un mundo tan masculinizado, como ha sido, y aún lo es el policial, ellas, sin poderlo controlar personalmente, son el objetivo de críticas y reproches tanto de ciudadanos como de compañeros. La siguiente agente nos sitúa en lo que a nuestro parecer, en la actualidad, está más cerca de la realidad actualmente, siendo su percepción, que hoy por hoy, ya no se siente tan diferentemente tratada en relación a sus homólogos de profesión hombres. Y, por fortuna, se percibe igual de valorada que cualquier otro compañero. Hay que decir que la población en la que esta agente desempeña su labor profesional, es una de las de mayor porcentaje de mujeres en plantilla de la CAM, y que el jefe de la misma es una mujer, es decir, la jefa de policía es “una” y no “uno”. Esto nos podría hacer pensar, que cuanto antes se normalizan las cosas, dándoles la cotidianidad necesaria, situaciones que se tienen por excepcionales, rápidamente se asumen y transforman en una normalidad absoluta. Para cerrar el grupo de fragmentos, nos sorprenden las manifestaciones de un mando de la escala técnica, que según nuestra agente, la argumentaba que el turno de noche no es para una cierta etapa de la mujer, en clara referencia a la entrada de éstas en la menopausia. Dentro de la inconveniencia, que a priori encierran estas aseveraciones, por el contrario, lo que conllevan es un reconocimiento implícito, pues hasta la llegada de esa etapa, se aceptaría que es perfectamente válida para el “*trabajo de la noche*”, cuestión ésta que hasta pasados

muchos años de la incorporación de la mujer a las plantillas, no se reconocía. Por lo que esto en definitiva, bajo nuestro criterio, sería un reconocimiento tácito, pues si lo extrapolamos al sexo masculino, en la gran mayoría de plantillas, dentro de sus convenios laborales, llegada cierta edad (normalmente a partir de los 55 años) la permanencia en el turno de noche es voluntaria, no pudiéndose obligar a ningún agente a formar parte de dicho turno, pues lleva implícito unos riesgos y requerimientos físicos, ya no propios de personas de esas edades, independientemente de que sean mujeres u hombres. Al hilo de las mujeres en el turno de noche, una de las agentes entrevistadas, nos relataba que una compañera le contaba en <<*petite comité*>> que se sentía como el Cola-caó, pues el cabo del turno de noche del grupo donde cayó destinada, le decía que: *“la tenía que ir mezclando poco a poco como al cola-caó”*.

### **7. 2. 2. Segunda barrera. Conjugación de la vida laboral y familiar**

Siguiendo a Antón, 2005 otra de las barreras que perjudican más a las mujeres que a los hombres son las dificultades reales para conjugación de la vida laboral con la familiar. En entrevistas a mujeres y hombres directivos, ellas han manifestado tener una mayor percepción de renuncia a la vida familiar que sus homólogos hombres. De hecho el hogar es percibido por las mujeres como una fuente de estrés y trabajo añadido, mientras que para ellos es visto como un refugio y lugar de descanso. La responsabilidad de las tareas domésticas y de educación de los hijos continúa recayendo en las mujeres de nuestra sociedad, incluso si trabajan fuera del hogar. Por consiguiente, las mujeres, en general, se ven expuestas con frecuencia a una doble jornada de trabajo (laboral-hogar) así como a una duplicidad de roles (madre/esposa y trabajadora), lo cual no sólo tiene efectos negativos sobre el rendimiento físico al encontrarse más cansadas, sino también sobre el rendimiento intelectual ya que se dificulta la concentración y se incrementa el estrés psicológico (Vilchez, 2000) referenciado en Gil Galván (2005: 87). Para Nicholson quizá el principal obstáculo que se opone a cualquier cambio de la tradicional división del trabajo y del equilibrio de poder entre los sexos sea el siguiente: si bien parece que tanto hombres como mujeres van acostumbrándose a la idea de que las mujeres puedan alcanzar algún día la igualdad en el trabajo, la consecuencia natural de ello <<que los hombres deberían hacer la mitad de los quehaceres domésticos>> esta

última idea está mucho menos extendida, y es muy difícil que la primera idea “*igualdad en el trabajo*” se pueda producir sin llevar a cabo la segunda (Nicholson, 1987: 153).

Lo referenciado sobre el reparto de las tareas domésticas y cargas familiares argumentado por Nicholson (ibídem) está en clara consonancia con el estudio realizado en la policía del condado de Kent (Reino Unido), por Alison Young, que más adelante será también tema de análisis por nuestra parte. Como decíamos Young en el estudio que realizó en el año 2007, resaltaba como uno de los obstáculos más habituales apuntados por las agentes era la falta de lo que dio en llamar “*Equilibrio entre la vida personal y laboral*”. Así mismo, en nuestro estudio, al igual que en el de Alison Young, también ponemos la carga de la prueba sobre la gran importancia y gran peso que tiene el que ellas soporten la mayor parte de las cargas familiares y domésticas en comparación con los hombres. Como muestra valgan los siguientes fragmentos de parte de nuestras veteranas.

#### **Agentes veteranas**

*[...] yo cuando estuve por la noche, a ver, estábamos mi pareja y yo por la noche, entonces pues era complicado, y utilizando a la familia, y yo hasta enero, en enero ya empecé a trabajar a las 9,30, de lunes a viernes, pero se tenía que quedar mi padre a dormir en mi casa y llevar a mis hijos al colegio. Yo sí que he tenido problemas porque además yo estoy sola con mis hijos. Y si, ahora no porque los dejo en el colegio y luego los recojo, pero ya te digo, hasta enero, mi padre era el que, la semana que libraba el que se quedaba en casa y los llevaba al colegio. O sea, que sí, en ese sentido he tenido dificultades [...]* Vet. G-6

*[...] yo opino que a las mujeres nos han engañado con el trabajo. Nos han engañado. Te argumento, nos han engañado porque yo en mi caso tengo dos hijos, de los cuales yo tengo que preocuparme de la comida, de la cena, de los niños, de que si están malos, si están no se qué y el trabajo. Cuando antes la mujer no trabajaba, se ocupaba de todo eso, estaba relajada en casa con sus labores y ya está [...] tiene que cambiar mucho la mentalidad, y eso que ya van tragando un poquito porque no les queda otra, porque yo tengo que mi hija, y las chicas de ahora no son como nosotras ni*

*por inseminación, desde el primer momento a pachas, y digo eso es lo que tienes que hacer [...] pero a pachas, el qué, yo te puedo decir que al final el peso de la casa lo lleva la mujer. Y llevas el peso de la casa, el peso del trabajo, el peso de...nos han engañado [...] Vet. G-7*

*[...] pero muchas también tiran la toalla y esto es cierto y se va viendo porque deciden no estar en esa constante tensión, porque es una tensión, (nombre) tiene que estar en una constante tensión, porque trabaja con un grupo de gente determinado, un trabajo determinado, pero normalmente las mujeres tienden a quedarse en oficinas, hombre muchas veces también por la conciliación, porque es muy importante, y al final nos cuentan lo que nos cuentan las leyes están ahí, y yo soy una fiel defensora de todo esto, pero nos toca conciliar o al menos más que a los hombres, y esto es así, no lo vamos a poder cambiar por mucho que nos empeñemos, al final tenemos un poquito más aunque sea un 10%, tenemos que estar más pendientes, esto lo hemos vivido todos, y además más o menos progresista lo llevamos por vena y a muchos que le viene bien[...] Vet. G-5*

Hasta aquí hemos traído unos argumentos de varias de las agentes más veteranas. La primera de ellas nos explicaba como si no hubiera sido por su padre, no habría podido sacar adelante a sus hijos y mantenerse en su profesión. Principalmente porque ella que en sus inicios formaba pareja con un compañero de policía, y que ambos trabajaban en el turno de noche, les hacía prácticamente imposible poder conciliar vida personal y laboral. Esto último sigue siendo una de las asignaturas pendientes de las policías locales de la CAM. Pues aún hoy no se tiene reconocido el derecho de la conciliación de ambos ámbitos (laboral y personal) en la profesión que nos ocupa. Por lo que tiene una carga añadida a la ya de por sí difícil conjugación del ámbito laboral y doméstico. No obstante, hay que decir que la variedad de horarios diferentes, distintas formas de libranzas, etc., diferentes para las plantillas de policía de los distintos municipios, hace en muchos casos que la dificultad de conciliación sea más complicada en unas localidades que en otras. Generándose unos agravios comparativos de unos municipios a otros muy importantes. El segundo de los extractos nos lleva a poner en



diálogo a un par de mujeres policía. La que abre el fragmento de discurso nos sitúa en una constatación sorprendente hecha por ella misma, pues sostiene que a las mujeres las han engañado con el trabajo, concretamente con el trabajo que realizan fuera de casa, pues se suma al que realizan en sus hogares. Y esta suma de ambos, para ella, es algo intolerable, porque aunque en clave de “humor”, aboga por la vuelta al “relajo” del exclusivo trabajo doméstico, y no con el engaño que, para esta agente, ha sufrido la mujer al cargársela con la doble jornada, es decir, trabajo doméstico y extradoméstico. En última instancia, la agente que cierra la terna, justifica la presencia de mujeres en oficinas y labores administrativas, porque para ella, muchas tiran la toalla, porque es una constante tensión desarrollar su labor profesional y cargarse con mayor porcentaje de responsabilidades familiares que el hombre. Esto, al final, pasado el tiempo, y sobre todo, cuando la maternidad llama a sus puertas, hace que una mayoría de mujeres aparquen sus carreras profesionales, por la sobrecarga que les supone conjugar ambos roles, y como dice: “*lo llevamos por vena*” en clara alusión a las mujeres. Y con la ventaja, que debido a esto, se les da a los hombres, a los que les viene estupendamente.

El dibujo realizado por las más antiguas de las entrevistadas, no parecía ser demasiado positivo, y mucho menos esperanzador. De un modo u otro, no es de extrañar que busquen ubicarse en los turnos de mañana, sobre todo porque va más acorde con los horarios de guarderías y colegios, porque de lo contrario, en el turno de tarde, por ejemplo, se condenarían a no poder ver apenas a sus hijos e hijas, y, en el turno de noche, con toda seguridad, más tarde o temprano la salud se les resentiría, puesto que tendrían que sacrificar horas de sueño y descanso, para poder desempeñar el rol de madres. Pero, también por lógica se haría extensible al rol de agentes de policía, viéndose afectado éste, porque la falta de descanso conlleva, mayor irascibilidad, falta de concentración y déficit de atención, entre otras, facultades todas ellas, muy necesarias en una profesión como la policial. Así que veamos a continuación que nos cuentan las más jóvenes sobre el equilibrio entre vida personal y laboral.

### **Agentes noveles**

*[...] no, si tienes hijos necesitas alguien que esté también al cuidado de hijos, si no es policía necesitas otra persona, para compaginar los horarios, si, si. Yo en mi caso*

*tengo buena relación con el padre de mi hija, o sea, que se ocupa cuando yo estoy trabajando [...] Nuev G-5*

*[...] yo creo que es que nosotros tenemos que mostrar un poco más, como que tienes que demostrar que haces lo mismo que los demás, pero luego tienes que superar todos los obstáculos que tienes por ser mujer. Por ejemplo, el tener niños para un, a lo mejor es en mi caso, yo en mi casa llevo más el cargo, el peso de la casa y de los niños que mi marido, por ejemplo, entonces pues tienes que llevar el trabajo, estar a la altura de los demás y además tienes que llevar la casa, sabes, que es como [...] Nuev. G-1*

*[...] yo muchas veces de broma lo digo en la unidad, yo ahora en agosto, me tengo que traer a los tres churumbeles<sup>74</sup>, y digo, que los compañeros me los cuidáis. Es que no tengo y mi padre, bueno, porque se prejubiló, y tengo la suerte de que me pilla cerca del trabajo, porque cuando mi marido se va que se queda él, que se hace cargo, es que es una locura por la noche, las mochilas, los desayunos, tenerlo todo, para, claro, a mi padre hacérselo lo más fácil posible, y luego salir corriendo del trabajo, madre mía, no puedo pinchar, que tengo que ir corriendo a la guardería que me van a cobrar las horas de la guardería. Luego a la media hora salen los otros dos del colegio, y no te da tiempo, y si que estás un poco ahí [...] Nuev. G-3*

A juzgar por las historias que nos cuentan las agentes de ingreso más reciente, no parece que se haya avanzado demasiado en lo que a la carga de trabajo extra que le supone a la mujer la doble jornada, o sea, al trabajo fuera y dentro de casa. La primera agente novel, en consonancia con los argumentos de la primera de las agentes veteranas, se tiene que valer de otra persona, en su caso, su exmarido, porque de lo contrario, si no es con otra persona apoyando, siendo policía, le sería imposible llevar a cabo ambas tareas. Aunque resulta curioso cómo, siendo el padre de los hijos, ella cataloga en concepto de “ayuda” la tarea que de mutua colaboración debería de ser, pues son los hijos de ambos, con lo que la asunción de las labores de crianza, al menos para esta pareja, sigue recayendo especialmente sobre ella, siendo un mero apoyo lo que realiza

---

<sup>74</sup> Se refiere a sus hijos, es la manera agitanada de llamar a los hijos/as de una familia “churumbeles”.

él, sin el cual, unido a la labor de cuidado que hace su padre, hacen posible que pueda compaginar sus horarios. La tercera mujer nos relata algo que la mayoría de estas hicieron, es decir, saber que tienen que demostrar más, y, añadido a eso, superar todos los obstáculos que la vida te pone por el hecho de ser mujer. Continúa explicando, como si de un problema personal se tratara, al menos así lo percibe, es ella la que se hace una reflexión: *“a lo mejor es en mi caso”* se pregunta, será qué: *“yo en mi casa llevo más el cargo, el peso de la casa y de los niños que mi marido”*. Como si esto fuese algo inusual. Cabe pensar que si esta agente hace esta reflexión, tal vez, es que lo que ella percibe de su entorno laboral, compañeras, es que estos temas ya no son tan así. Pero para rescatarnos de este último espejismo, la agente que finaliza este grupo, no pone de nuevo con los pies en la tierra, explicándonos qué, si no fuera por la prejubilación de su padre, que se hace cargo de los niños, a ella le sería imposible, porque cuando su marido se va, en sustitución, o en su lugar, se queda su padre, sin el cual no podría sobrevivir en este continuo viaje en la cuerda floja. Estas mujeres, por un lado, saben y son conscientes de que a diario tienen que demostrar más que sus compañeros hombres, porque a ellos, el valor se les supone. Y por otro, el tema de los hijos es algo que sobrevuela constantemente, ellas saben que el tenerlos les traerá problemas a la hora de conciliar sus vidas familiares y laborales, porque eso las anclará en su escalafón de un modo inmediato, pues sus obligaciones para con los hijos, a priori, las hipoteca su carrera profesional. Por lo que es una difícil tesitura, de la que comúnmente cae la elección del lado del cuidado de los hijos, frente a la del ascenso policial. Para Nicholson (1987) normalmente, la decisión de tener hijos es lo que causa una intervención significativa en la vida laboral de una mujer.

### **7.2.3 Tercera barrera. El nivel académico**

La presencia de mujeres en la escala de mando en las policías locales, no es muy diferente al de la situación de otras féminas en otras diferentes facetas profesionales en cuanto a su presencia en puestos directivos o de responsabilidad. Desde luego la situación de mujeres en los escalafones de la jerarquía policial está situada predominantemente en los escalones más bajos, y a medida que se va ascendiendo en ésta es más escasa e incluso inexistente en los más elevados. De ahí que en nuestro

presente estudio hayamos podido constatar, que solamente dos mujeres, en toda la CAM, se encuentran en el vértice de la pirámide de mando, ostentando el cargo de jefas de policía de dos municipios relativamente pequeños. Poal (1993) indicaba como una de las razones de la falta de mujeres en los puestos de responsabilidad, son los niveles de cualificación, entre otras. Teniendo en cuenta que su obra está fechada hace algo más de dos décadas, si es cierto que en lo que a las agentes de policía se refiere, en sus inicios, los niveles de cualificación, sintetizados en el nivel académico, fuera uno de los obstáculos objetivos, cuestión ésta que con el paso del tiempo, se ha ido solventando, pues en muchos casos las mujeres policía llegan a tener más titulación académica, estando por encima de la media de sus compañeros. Así pues, aunque cabe la posibilidad de que en los inicios sí fuera probable que los niveles de cualificación fueran más bajos los de ellas, ésta pudiera contar como una de las causas de la no presencia. Las razones como se está comprobando son variopintas, y para seguir en la línea de su averiguación nos disponemos a traer algunos argumentos, como siempre, de nuestras veteranas en primer lugar, para dejar seguidamente paso a las noveles.

### **Agentes veterana**

*[...] es que bueno, yo entré con 20 años, entonces teníamos las jefas nuestras eran también jefas mujeres, era todo en la unidad éramos compuesta por mujeres, entonces, yo creo que estas mujeres tenían una obsesión por una disciplina excesiva, y que, y para que no se les escapara alguien, para que no hubiera malos entendidos pues aquello era un disparate, entonces se leía la Orden General de Cuerpo, pero se leía de pie, se estaba sentado, y entonces decían orden general del cuerpo y te levantabas como en misa, y todos los días salíamos alguna en la orden, porque no tenías los guantes puestos, porque el botón de arriba en el verano, de la camisa, con la corbata te le habías dejado desabrochado, porque estabas a la sombra de un árbol en la Plz. De Colon un 9 de agosto, o porque te ibas a tomar un café, habiendo tres en la plaza, pues nos turnábamos para tomar el café por la mañana a las 7:30 y entonces a la que le pillaban tomando el café la, salía en la orden, y entonces pues nada, me hicieron un*

*expediente, entonces claro con el expediente<sup>75</sup> no puedes ascender, y allí pues se me cortó, digamos que cuando yo estaba libre y era cuando podía estudiar y haberme presentado, sí, me hubiera gustado presentarme para, sí que es cierto, luego ya me casé y perdí el interés por ascender totalmente, me centré mucho en la familia, si [...] Vet. G-4*

*[...] cada día que me levanto, doy gracias a mi trabajo. Me da una seguridad, me da una tranquilidad impresionante, es que estoy a gusto con lo que hago, aunque sea eso poco que parece, que vivo cómoda, pero es que quisiera o aunque pudiera, prescindir de él, es que me siento bien, me gusta venir a hacer lo que hago, eso sí, hacer lo que hago me gusta, me gustaría hacer mucho más, porque mi trabajo me parece aburrido, me encantaría estar en una unidad de violencia de género, me volvería loca, pero aquí por lo que sea, no ha habido intención, no se ha creado, me he hecho todos los cursos, y me he formado en todo lo que he podido, pero no he tenido esa oportunidad, y yo pues no me sacrifico, cambiar o permutar a Madrid u otro sitio, vuelvo a repetir, soy cómoda. Pues tengo la prioridad de atender a mis hijos en todo lo que puedo, creo que lo estoy haciendo bien, y que les estoy dedicando tiempo, y veo que me va dando resultados, y no voy a cambiar, pero sí, es mi espinita, es mi espinita [...] Vet. G-6*

*[...] yo creo que el lastre está ahí en que no hay muchos mandos femeninos, que como mucho nos paramos en sargento, de las que llegamos a sargento, pero de ahí para arriba, entonces si tu arriba no tienes gente, pues como vas a luchar por, eso es así [...] Vet. G-7*

La verdad es que el discurso de ellas para no promocionar nos lleva por otros derroteros distintos a la falta de preparación, sobre todo, más acordes con su manera de entender el éxito por su parte, y las prioridades que ellas se marcan. El primero de los

---

<sup>75</sup> Una de las consecuencias que llevan aparejadas como sanción los expedientes suele ser la inmovilización en el escalafón durante el tiempo que marque el tipo de infracción cometida.

extractos, de una de las agentes de la “*Femenina*”, primera promoción de mujeres de la Policía Municipal de Madrid, como ya sabemos, nos relata cómo sus ganas de ascender se vieron truncadas al abrirle un expediente una de sus jefas. Ella plenamente consciente que ese momento era el idóneo para prepararse académicamente, se vio truncado por la inmovilidad en el escalafón durante el tiempo que duró el expediente disciplinario, esto la disuadió de la predisposición que tenía en aquel momento para intentar su ascenso. Como nos cuenta, en aquella unidad sus jefes eran mujeres, que ejercían un control férreo sobre ellas, sin pasarles la más mínima, con una obsesión por la disciplina, que ella misma califica de “*disparate*”. Al hilo de ese control extremo que ejercían las mandos mujeres de aquella unidad pionera, cabe acercarse hasta aquí el concepto de <<Síndrome de la abeja reina>> término que fue acuñado por los psicólogos Staines, Tavris y Jayaratne en 1973, en el artículo *The Queen Bee Syndrome*, reflejado en la tesis doctoral de (García-Velasco, 2013), según esta investigadora los primeros autores que hablaron sobre el *síndrome de la abeja reina* lo definieron como mujeres antifeministas, con una actitud de marcada militancia en contra de otras mujeres, las cuales niegan que exista discriminación femenina, atribuyendo su éxito personal y profesional a sus propios méritos, y sin que para ello hayan necesitado en ningún momento ayuda, prefiriendo rodearse de hombres a la hora de trabajar. Piensan que si ellas han podido llegar sin apoyo a tener un alto cargo, el resto de mujeres no lo necesitan (Staines et al, 1973). Las mujeres en puestos de alta gestión *abejas reinas* preferirían trabajar con hombres y los valorarían de forma más favorable que a otras mujeres (Blalock, DeVaro, Leventhal, y Simon, 2011). El *síndrome de la abeja reina* haría referencia a una clara competencia entre mujeres. Las mujeres estarían amenazadas por otras mujeres, al final para recibir la atención de otros hombres. Ellas evaluarían de forma negativa a otras mujeres, así como intentarían destruir su éxito (Cooper, 1997). Como indica Marvin (2006) la competencia entre las mujeres puede ir más allá de la rivalidad profesional, puede incluir celos y una competencia basada en la edad o la apariencia.

Como conclusión, a nuestra primera agente, una excesiva disciplina férrea por parte de sus jefas, de las cuales alguna pudiera o no, estar afectada del *síndrome de la abeja reina*, truncó su posibilidad de ascenso. Pero sí es cierto, que una vez pasada la vigencia del expediente que te paraliza en el escalafón, valoró como más importante dedicarse a la vida familiar, casándose, y como ella misma dice: *perdió el interés por ascender*. La segunda agente echa la culpa de su estancamiento en el escalafón a ser

“cómoda” y preferir vivir en la tranquilidad de un trabajo que la gusta, pero lo califica de aburrido. Y a la vez, nos confiesa haberse preparado para poder cambiar a una Unidad de Violencia de Género, truncada porque su jefatura no la creó, y ella no ha estado dispuesta a sacrificar su comodidad permutando con otra población, puesto que además, su prioridad, sentencia al final, son sus hijos. La tercera y última veterana nos pone sobre otro indicio, nos argumenta que sus razones para no haber intentado el ascenso y promoción, desde luego, no era la falta de preparación que tenía de sobra, sino que lo achaca a la falta de referentes femeninos en los escalafones más altos. Ella misma dice: *“cómo vas a luchar si no tienes gente arriba”* en alusión a la falta de mujeres en la cúspide. Con lo que en cierto modo, al seguirse esta lógica difícilmente la mujer ocupará esos espacios de poder si no se dedica a escalarlos, con lo que de esa manera se deja el camino libre para que sigan siendo ocupados por los hombres, garantizando de forma vitalicia el poder y los cargos de responsabilidad a ellos, y como consecuencia reproduciendo eternamente el sesgo masculino en las cúpulas policiales.

Si en las anteriores agentes, veteranas, el no intentar el ascenso pudiera en parte estar justificado con la poca cualificación de las mujeres en los primeros años, este no parece ser el caso de las noveles, sin duda, más preparadas que sus veteranas compañeras, y en muchos de los casos, incluso, que sus propios compañeros hombres. A continuación vamos a ver como se refleja todo esto a lo que aludimos dicho por ellas, e interpretado por nosotros. Basándonos y compartiendo totalmente la visión de Cobler (2014) cuando dice que nos encontramos ante una profesión exclusivamente masculina durante mucho tiempo. Que sobre todo esto se ve cuando observamos que las cúpulas donde se gestionan las grandes y pequeñas decisiones están compuestas casi exclusivamente por hombres, organizándolas con una visión androcéntrica.

### **Agentes noveles**

*[...] le llamo ambición por llamarlo de alguna manera, tienes que tener esa ambición, yo por ejemplo no la tengo, reconozco que no la tengo, aparte que tengo otras cosas, estoy en la universidad haciendo otras cosas y tampoco tengo ahora mismo ese, no tengo tiempo porque estoy ocupada en otras cosas, he de reconocer que yo no*

*tengo esa ambición de ser mando, a lo mejor, pues yo que sé, yo creo que no, de momento no [...] Nuev. En Vet. G-4*

*[...] es que la mujer que está preparada y tiene tal, y si realmente se lo propone yo creo que tiene las mismas posibilidades, vamos quiero pensar que tiene las mismas posibilidades [...] pero la pregunta es por qué la mujer no intenta ascender [...] claro, porque piensan que va a haber enchufismo [...] Nuev. G-5*

*[...] Yo me he preparado mucho, he hecho cursos, he estudiado y he intentado hacer algo en la policía que no fuera estar en una unidad integral de distrito, entregando notificaciones, o poniendo cuatro denuncias y bueno y si cuando salga un comunicado un poco más atrayente, si puedes ir y colarte bien, y si no pues nada. Valoro, todavía tengo la ilusión de poder ir a algún sitio donde pueda hacer algo más. Lo que está claro es que aquí o conoces a alguien o literalmente como se dice te comes los mocos, no vas a ninguna parte por mucho que te prepares [...] Nuev. G-1*

La agente que inicia este nuevo paquete de extractos nos explica que ella no tiene esa ambición de mando, tan arraigada en los hombres, en general. Reconoce que esa cuestión necesaria para llegar a ser mando que es la ambición ella no la tiene. Ella está ocupada en otras cuestiones, tales como la universidad, que paradójicamente es una de las llaves para poder acceder a la carrera profesional, pues de otro modo, sin la titulación necesaria sería imposible. Pero por lo que quiera que sea, formas de entender la vida, falta de ambición, o sencillamente, no sentirse atraída por la labor de mando, el caso es que esta agente se centra en otras cuestiones al margen de su profesión, de la cual podemos decir que hace de ella su medio de vida, pero nunca su vida. La siguiente agente, afirma de un modo contundente, que la mujer está preparada sobradamente para hacer frente a las oposiciones que la deben llevar a la consecución de los puestos de mando, a través, de su escalada peldaño a peldaño. Firmemente cree que tiene las mismas posibilidades que cualquiera, es decir, que los hombres. Sin embargo, piensa que la clave para no quererlo hacer es que piensa que existe “enchufismo” o lo que sería lo mismo, trato de favor de unas personas frente a otras, o dicho de otro modo, preferencia de hombres frente a mujeres. En esta misma línea de pensamiento se



encuentra la última de esta serie de extractos. Aunque para ser más preciso, incluso, asegura que independientemente de tu preparación, o sea, que te hayas formado convenientemente para poder iniciar el ascenso, no vas a ninguna parte si no conoces a alguien, como se diría coloquialmente: “*si no tienes padrino no te bautizas*” con lo que pone el dedo sobre la llaga en cuanto a que sospecha, por la creencia muy extendida dentro de las plantillas de policía, que a partir de cierto nivel de mando, empieza a entrar en juego algo más que la preparación personal y los niveles académicos, nos referimos a las afinidades políticas con los equipos de gobierno local de turno, además de comulgar con sus ideas, de lo contrario, el ejercicio del mando puede convertirse en un verdadero calvario para la persona que deba de dirigir los distintos turnos de trabajo, las diferentes unidades y, por qué no decirlo, las jefaturas de policía.

#### **7.2.4 Cuarta barrera. La movilidad inter-turnos**

Como ya hemos visto anteriormente el hecho de poseer más titulación, o simplemente, la titulación necesaria para poderse presentar a cualquier oposición de ascenso, no ha sido, ni es condición para que noveles y veteranas se decidan o decidiesen a iniciar la carrera policial. A continuación, nos disponemos a presentar otra de las que bajo nuestro criterio, sí es una de las razones de más peso dentro de las esgrimidas por las mujeres policía para no aventurarse en la carrera del mando. Nos referimos a la consecuencia inmediata que ocurre cuando un agente (hombre o mujer) asciende a cabo, o de cabo a sargento, o este último a suboficial, etc., y así sucesivamente hasta la categoría de mayor gradación (Inspector jefe). Como decíamos la consecuencia inmediata es que cambien al recién ascendido de turno de trabajo, unidad e incluso de distrito, que se le aplique una de estas consecuencias, una combinación de varias, o en los casos más extremos, todas (turno, unidad, movilidad geográfica). Con lo que las consecuencias inmediatas para esa persona, aunque previsibles, no por ello poco importantes, ya que a buen seguro alterarán parcial o totalmente su planteamiento de vida hasta ese momento. Así que como decíamos, la movilidad geográfica, en menor medida, pues sería dentro del propio municipio, pero el cambio de turno es una de las razones de peso más sostenidas por estas agentes de

policía. Porque el tener un turno como el de mañana de modo fijo es una de las condiciones para decidirse a tener hijos por parte de estas profesionales, o si ya los tienen, buscar con la mayor intensidad posible, primero, un turno fijo, y, segundo, casi más importante, que sea el de mañana principalmente, puesto que es el que mejor se adapta a los horarios de guarderías y colegios, dejando libres las tardes y noches. Por eso los turnos rotativos de algunas plantillas de policía someten a una tensión añadida a las agentes. Veamos pues de nuevo como gestionan esta circunstancia nuestras entrevistadas.

### **Agentes veteranas**

*[...] de todas formas si eres mando y estas en un puesto, vosotras que ahora estáis más o menos en jefatura, sabéis como los mandos sabes cuando entras, pero hay muchos días que te tienes que quedar por la tarde, y eso es muy difícil de compaginar. Tienes que cambiar de turno [...] eso te lo echan en cara en casa, si, si [...] Vet. G-7*

*[...] yo sabía que si aprobaba la oposición de cabo lo más probable es que me fuera a la noche, lo que quería decir que dejaba violencia de género que me gusta, dejaba el turno de mañana que me gusta, y porque tengo un niño y tengo que estar pendiente de mi hijo, mi hijo todavía es pequeño, bueno es muy grande, pero pequeño, si y yo libro fines de semana, y yo sabía que todo eso lo iba a dejar si aprobaba la plaza de cabo [...] Vet. G-5*

*[...] eso que te hemos comentado, que en el momento que promocionas tienes que cambiar el turno y la unidad, con lo cual eso te impide, y por eso hay una brecha en los mando intermedios, porque ese cambio a oficial o a subinspectora, pues bueno, ya te luce más digamos, y ya no te importa tanto, porque ya adaptas tu vida porque pasas a escala técnica. Pero para pasar a cabo, pues realmente pones en una balanza y no te compensa, la familia con tu puesto [...] Vet. G-2*

Las mismas mujeres, a la vista de tantas dificultades y luchas de obstáculos, tal como dice Cobler (Ibídem) desisten de sus aspiraciones cansadas de enfrentar tantos retos, ya que además se suma el sentimiento de culpa, ese eterno compañero de viaje, por verse obligadas muchas veces a elegir entre la maternidad o la carrera profesional. De nuevo las opiniones sobre un nuevo tema, que afecta a ambas generaciones, la primera veterana nos comenta que el estatus de mando conlleva privilegios, pero a su vez, lleva o contiene partes negativas, entre las que se encuentran las jornadas más largas, donde como ella misma dice: *sabes cuando entras pero no cuando sales* y eso más tarde o temprano te lo llegan a echar en cara. Aquí se deja ver algo que no parece haber quedado claro todavía a día de hoy, esto es, que el desempeño de la labor policial, siendo cierto, que en especial la policía local, tiene unos horarios que se respetan bastante, no quita para que en algunas ocasiones, contadas, pero algunas, se tengan que ampliar las jornadas de trabajo ante algún imprevisto, por ejemplo, accidentes, detenciones, fuegos, etc., ocasionando un trastorno a la marcha de la vida cotidiana que tan tasada y organizada llevan, que no admite ningún imprevisto, cuenta esta última, imprevistos, algo que es consustancial al empleo de policía. La agente que continúa con los argumentos nos enumera todo aquello a lo que sabía que debía de renunciar dentro de su posición profesional si optaba a las plazas de cabo que se ofertaban en un momento dado. Que de aprobar influiría en su turno, la unidad que tanto adora, y la problemática de su hijo, y perder todos los fines de semana libres. Como consecuencia a estas tesituras, no se presentó y fin de la historia. Para acabar la tercera en la línea, como es natural, de las otras dos, sí se diferencia en su argumento en que ella ve que en los escalafones de la escala técnica, como son oficial y subinspectora, las luce más, dice ella. Caso contrario en las escalas más bajas (ejecutivas) no merece la pena pues lo tienes que sacrificar todo. Lo que no plantea en ningún momento, y es algo que suele salir en las entrevistas es que esas mujeres que llegan tan alto, en general, ha sido en detrimento de su vida personal en aras de su carrera profesional. Existe pues una brecha entre las categorías de mandos intermedios y las categorías superiores en las mujeres, eso viene dado por la elección a la que se ven sometidas, o mi profesión o mi vida. Y las que optan por lo primero, profesión, sacrifican en ocasiones su vida personal y familiar (hijos) en favor de sus ascensos.

Cuando se estuvo analizando recientemente la influencia de la falta de titulación en los primeros compases de la llegada de las mujeres a la policía para no presentarse a las oposiciones de ascenso, se quedó en que una vez pasadas las, al menos, dos primeras décadas, las mujeres ya comenzaron a ser conscientes de su nivel de preparación académica, y con ésta, la posibilidad de acceder a la promoción laboral en la escala de mando. Como decíamos, una vez que ellas se sienten y están preparadas, aún así, son pocas las que lo intenta. Las barreras que venimos analizando desde el principio de este capítulo, así como otras de carácter personal, a buen seguro han actuado de freno para el tema que nos ocupa. Pero si a las primeras promociones, si es verdad que su preparación académica, al menos en aquellos tiempos, si pudo estar entre las razones, una vez superado esto de un modo tan contundente como han ido demostrando las siguientes generaciones de mujeres, aún así, las noveles no han podido desprenderse de la carga que conlleva el trabajo doméstico y extradoméstico, y el que resulta más difícil de asumir por ellas, el de dejar en manos de otras personas la crianza de sus propios hijos. Como veremos a continuación, entre las razones más utilizadas para no decidirse por escalar hacia arriba, al igual que en las más veteranas, se encuentra la movilidad, más que geográfica en el caso de las policías locales, es la movilidad inter-turnos, consecuencia inmediata que supone el ascenso a cualquier grado superior al que se ostenta hasta ese momento. Por lo que esto frena del mismo modo a las agentes contemporáneas, tal y como lo hizo con las veteranas en su momento. Veamos sus discursos.

### **Agentes noveles**

*[...] porque si no, no te agregan, es como una comisión de servicio, esto es así, si quieres esto esta es la condición. A mí personalmente me hacía falta el turno, en la unidad que estaba me venía bien, y las unidades que salieron realmente, yo no pensé, y entonces corres tú al turno de tarde, que me llamaron un jueves, que el martes tenía que incorporarme a la tarde. Imagínate eso, con familia y tal. Yo tengo la suerte que mi marido es bombero y dispone de mucho tiempo libre. Y entonces pues me tuve que volver y estar en la tarde [...]* Nuev. G-1

*[...] yo tengo problema de turno. A ver, yo cuando, claro como los dos estamos aquí, los dos estábamos de tarde, y cuando tuvimos el niño y tal, no, tuvimos problemitas para que nos cambiaran porque claro, nos llegaron a decir, vamos a ver, nosotros no tenemos la culpa, y yo le dije, tampoco nosotros tenemos la culpa de estar los dos en el mismo turno, y mi hijo tiene que estar atendido, no, la guardería, y digo, es que no hay guarderías hasta las diez y media de la noche, principalmente por eso, y bueno, al final, nos cambiaron el turno, a él le llevaron al turno de mañana a la calle, claro como yo estaba aquí, pues lo fácil era sacarle de la calle de la tarde y subirle a la mañana, cuando a lo mejor lo lógico hubiese sido decir, la madre que es la que se supone que tiene que tirar, porque al final es verdad, yo lo pienso y lo echo muchísimo de menos, a mi me está costando mucho estar en donde estoy en el turno, pero bueno. Es un caso atípico porque es el padre el que está todas las tardes con él, yo estoy aquí trabajando, pero nos apañamos, es la forma que tenemos de apañarnos [...]* Nuev. G-4

*[...] Bueno pues aún así, he estado toda mi maternidad cambiando de turno, de mañana, de tarde, de un turno a otro, para arriba, para abajo, hasta que por fin he llegado, porque si yo quisiera escribir sobre quien me cambió, podría haber escrito, pero bueno, siempre, pues esa es la situación. Esta muy difícil y que estoy con el agua al cuello todos los días, por si me van a cambiar de turno, o no me van a cambiar de turno. Luego pedí una reducción de jornada, para poder llevar a mis hijos al colegio. Porque si pido el favor de la meseta, sé que mi gran amigo, el sargento, que se encarga del tema de los turnos y todo esto, que es el de la oficina, que encima no sabe ni como trabajas, porque él no sabe como trabajas, el está en la oficina, pues es el que se encarga de darte los días libres, y si te tiene crucificado, pues te va a crucificar igual, pues eso, todo el día con el agua al cuello, y no le puedo pedir el favor de la meseta a primera hora. O sea, ya me reduzco yo el sueldo para no tener que pedir favores, pues gracias a eso, como he pedido una reducción de una hora, me ha sentenciado a un puesto fijo. Esa es la gran facilidad [...]* Nuev. G-2

Según nos cuentan ahora este grupo de noveles, la situación que se las crea a ellas cuando tienen hijos o hijas que cuidar y criar viene a ser exactamente la misma que

antaño se les presentaba a las primeras agentes. Como ya comentamos, la conciliación familiar y laboral es algo que, a día de hoy, no está reconocida en los cuerpos de policía local, con lo que la complicación para poder conjugar ambas cosas es sumamente difícil, tanto para ellos como para ellas. Especialmente sobre ellas, que aún hoy sigue recayendo la mayor carga de ese compromiso con dichas labores, por lo que no es de extrañar que, en general, ellas, intenten situarse en los turnos de mañana, que se lo haga algo más llevadero, o si no es posible esta solución, tendrán que vagar de turno en turno, e incluso, tal y como nos cuenta la primera de este grupo de agentes nuevas, solicitar lo que dan en llamar una “*agregaduría*” que viene a ser algo así como una “*comisión de servicio*”, con la salvedad, que por ejemplo, en el caso de la agregaduría una de las condiciones que se han de aceptar es que se te agrega a la unidad y turno que se ha solicitado, pero no se cobrará la retribución por nocturnidad, como es el caso de esta agente. Ya que dentro del convenio u acuerdo laboral de esa policía, esta es una de las desventajas de escoger esa forma, para poder estar en el turno que te interesa, con lo que se produce, de esta manera, un abuso por parte de la Corporación de turno, que ante las necesidades imperiosas de agentes desesperadas por la situación que se les crea en un hipotético cambio fulminante de turno, como fue el caso que nos ocupa, al ser cambiada de turno en un plazo de cuatro días; ya que la comunicaron un jueves que el siguiente martes (cuatro días después) pasaba a trabajar en turno de tarde. Lo que la forzó a solicitar una “*agregaduría*” perdiendo la retribución de nocturnidad de dicho turno en el que se encontraba, ya que la cambiaron de la noche a la mañana de turno. Gracias a la disponibilidad de tiempo libre de su marido que, por fortuna, cubría la ausencia de ella en su casa durante el tiempo que permaneció en la tarde. Un problema muy similar, aunque en población distinta nos relata esta otra agente. Ella y él, es decir, el matrimonio, trabajaban juntos en el mismo turno, e incluso, eran pareja en su unidad. Ante la maternidad de ella se les generó el problema de no poder atender a su hijo. La jefatura se cerró en banda en los primeros momentos, amparada en la normativa que no les obliga a facilitar la conciliación laboral y familiar. De ese modo, hasta que no buscaron la solución de cambiar al marido de turno, mandándole a la mañana, solución que ella no vio con total agrado, pues pensaba que son las madres las que tienen que “*tirar*” mas en estos temas. No fue así y, como ella misma nos decía: *es un caso atípico pues es el padre el que está toda la tarde con el niño*. Aunque si nos fijamos, en este caso, nos deja ver que algo está cambiando en la asunción de tareas por parte también

de los hombres, que de una manera u otra, obligado o por propia iniciativa, cada vez más, son ellos los que se van haciendo cargo de sus propios hijos. En el caso de la mujer policía que cierra esta vez este grupo, es percibida su situación del mismo modo que el caso de sus dos compañeras, aunque la solución encontrada para el mismo problema fue distinta. Según nos contó fue un verdadero calvario de cambios de turno, siempre con la espada de Damocles pendiendo sobre su cabeza, en cuanto a si la permitían cambiar de turno o no, que tenía que gestionar a base de favores y cambios con otras y otros agente, hasta que la situación se hizo insoportable y tuvo que solicitar una reducción de jornada laboral, que si bien alivió la presión del tiempo, le reducía el sueldo en un veinte por ciento, por cada hora de reducción que se concede. Así, a la difícil situación de conciliación, se le suma otra dificultad, es decir, la económica, ya que al verse reducida la nómina, no puede hacerse frente tan alegremente a los gastos cotidianos. Pero existe otro problema añadido más, que nos contó al final del todo, y éste es que al reducir su jornada laboral, la condenó a dejarla en un puesto fijo, que seguramente no deseaba, pues al tener un horario especial, la hacía difícil de encajar en el organigrama con otro u otra agente que pudieran ser su pareja laboral. Estas son parte de las odiseas que nos relataron algunas de las entrevistadas, que si bien tiene las mismas problemáticas que sus compañeras de profesión más veteranas, a ellas, al menos, por un cambio de mentalidad, en unos casos, por necesidad en otros, o, por ambos casos a la vez, sus parejas, cada vez van asumiendo con más naturalidad el reparto de tareas, y sobre todo, asumiendo ellos, la parte del cuidado de los hijos e hijas de ambos, que tanto llega a angustiar a estas profesionales.

Aparentemente no existe discriminación en el acceso a esos puestos superiores, tal como dice Elena Cobler, pero se pueden detectar discriminaciones indirectas, si observamos con detenimiento, son las grandes desconocidas por parte de la organización y de la población. La discriminación indirecta es una discriminación por omisión. Esta discriminación es aquella que parte de un factor a priori neutro, pero en cambio tiene un impacto mayor sobre las mujeres que sobre los hombres, debido fundamentalmente a que no se ha valorado el rol social, el género, es decir, los conflictos de género que esa decisión pueda plantear. Por ejemplo, cuando se decide un proceso de promoción basado en exclusiva en el tiempo efectivo de trabajo. Parece un criterio neutro, pero no lo es, pues impactará más sobre las mujeres al soportar estas una tasa mayor de incidencias en determinadas bajas como por ejemplo: maternidad,

reducción de jornada, excedencias por cuidados de personas mayores, que sin duda se dan más en las mujeres que en los hombres, por lo que ellas tendrán bastante más difícil acogerse a ese sistema de promoción. Existen otros razonamientos desde donde se pueden explicar también los problemas de promoción interna de las mujeres, siendo estos los que se derivan del proceso de ascenso, que al tenerse que ir ascendiendo peldaño a peldaño (cabo, sargento, etc.) el premio o la recompensa será para aquel o aquella que siempre esté disponible cuando le llamen. Por lo que si alguien prioriza, por ejemplo, la familia frente al trabajo, se le tachará de poco comprometido con la organización o con escasas aspiraciones de liderazgo. Como se dijo en la Declaración Final del Congreso *She Leader 2.0* (2010) Las administraciones públicas han de acompañar a las mujeres y a la sociedad en este proceso imparable hacia la igualdad efectiva, facilitando y estimulando los procesos de cambio social. Las mujeres policía, según Cobler, son poseedoras del liderazgo femenino y ese talento femenino ha de tener una voluntad transformadora para seguir avanzando. Dice Ching-Ning Chu (2009) que el liderazgo real no tiene nada que ver con la categoría laboral, sino con la actitud, afirmando que las mujeres rara vez se ven como líderes, pero todas han adoptado ese papel en algún momento aunque nunca hayan ocupado un alto cargo. Afirma también que el liderazgo no tiene nada que ver con la fuerza bruta sino con la fuerza interior y la dirección; no es una conducta sino un estado. Cualquier persona que tenga empatía y sea comprensiva, que pueda ganarse la confianza de las personas que tiene a su cargo y pueda proponer una dirección, es un buen líder (Cobler, 2014: 121-125). Algunos de los valores que dicen tener estas mujeres policía, destacados a lo largo de los extractos recogidos en esta investigación tienen mucho que ver con el de la empatía, comprensión, cordura, etc. Por lo que al menos ya poseen varios de los ingredientes necesarios para poder liderar escalafones más altos en la policía local.



### **7.3 LAS BARRERAS PARA LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN LA POLICÍA DE KENT (INGLATERRA)**

En el año 2007, Joana Mary Alison Young, en la actualidad Intendente en jefe de la policía de Londres. Cuando se encontraba destinada en el condado inglés de Kent (1.731.400 habitantes en 2011) realizó un estudio sobre la falta de representación de las mujeres en cargos de escala superior de policía, concretamente en la policía de dicho condado. Dicho estudio se publicó parcialmente en la edición del mes de marzo de 2014 en la Revista Catalana de Seguretat Pública. La intención de aquella investigación era comprender por qué había una falta de representación femenina en la escala superior de esa Policía. En concreto, se quería saber si se discriminaba a las mujeres en los procesos de selección, si su experiencia sobre el desarrollo profesional era diferente de la de sus compañeros hombres y si había una diferencia significativa entre cómo percibían y vivían los hombres y las mujeres policía el proceso de valorar y solicitar un ascenso.

En resumidas cuentas, la intención era conocer la repercusión del género sobre el desarrollo profesional en el Servicio de Policía. En 2006, en el Servicio de Policía las mujeres representaban al 22% de todos los agentes de policía de Inglaterra y Gales, y el 10% ocupaban la categoría de inspectora en jefe o una categoría superior. En el Reino Unido, en general, las mujeres no han alcanzado nunca más del 15% en ninguna de las categorías superiores a agente, y sólo el 8,9% en las de intendente y superiores. Las cifras del Gobierno británico para marzo del 2012 mostraban una cierta mejora. El 27% de todos los agentes y el 15% de inspectores en jefe y cargos superiores eran mujeres. Las cifras generales de mujeres policía han ido creciendo de manera constante en los últimos treinta años, después de la promulgación de la Ley contra la discriminación por sexo de 1976, pero su ascenso a cargos de escala superior ha sido relativamente lento y no se ha producido al mismo ritmo que en la demografía social británica.

**Número de agentes que tiene cada categoría en la Policía de Kent, 30 de septiembre de 2006** (las cifras entre paréntesis son las de marzo del 2012)

<b>Categoría</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>Total</b>
Agentes	745 (793)	2.145 (1.926)	2.890 (2.719)
Sargento	83 (99)	398 (385)	481 (484)
Inspector/a	27 (35)	159 (160)	186 (195)
Inspector en jefe	10 (9)	46 (53)	56 (62)
Intendente	3 (7)	14 (17)	17 (24)
Intendente en jefe	1 (1)	12 (9)	13 (10)
Asistente del jefe de policía	0 (0)	3 (3)	3 (3)
Subjefe de policía	0 (0)	1 (1)	1 (1)
Jefe de policía	0 (0)	1 (1)	1 (1)
<b>TOTAL</b>	869 (944)	2.779 (2.555)	3.648 (3.498)

Todos los policías que se incorporan al servicio de Policía Británico lo hacen como agentes. Actualmente no se puede ingresar directamente en cargos de escala superior, aunque es una posibilidad que se está estudiando. La idoneidad para solicitar un ascenso a sargento y, posteriormente, a inspector se decide mediante un proceso de exámenes nacionales. Cuando los agentes han superado este proceso nacional, se les considera aptos para solicitar el ascenso. En el cuerpo estudiado, la selección para las categorías de ascenso inferiores en la asociación de Jefes de Policía se lleva a cabo presentando una carpeta de competencias y pasando una entrevista ante un tribunal de policías de una categoría superior a la categoría en la cual se quiere ascender. Se considera, en general, que los policías de escala superior son los que ocupan el cargo de inspector/a en jefe o uno mayor. El estudio se centró en los que ocupaban el nivel de inspector y que, por lo tanto, eran aptos para solicitar un cargo de escala superior, y en los policías con cargos que fueran hasta el de intendente en jefe, éste incluido. No se pudo comparar entre hombres y mujeres por encima de la categoría de intendente en jefe, dado que no había representación femenina. Una explicación obvia de la falta de representación femenina en la escala superior es, sencillamente, que no son tan capaces de liderar como lo son sus colegas masculinos. La autora de la investigación buceó en la bibliografía sobre liderazgo y género, que aunque fue una pequeña muestra sobre toda la existente, no encontró ninguna prueba que demostrara que las mujeres no son aptas o

capaces de liderar altos cargos o que el estilo femenino de gestión es ineficaz. Se puede afirmar, por lo tanto, que la capacidad de liderazgo de las mujeres no es un factor que justifique la falta de representación actual en la policía.

La cultura de una organización puede repercutir significativamente sobre el personal que la integra y sobre su rendimiento. Muchos expertos afirman que las culturas organizativas son tradicionalmente un feudo masculino y que, por lo tanto, excluyen a las mujeres o frenan o impiden su avance. Según el estudio de casos de Rutherford (2001) sobre mujeres directivas en un banco de inversiones y en una compañía aérea, la cultura organizativa excluye a las mujeres. En ese estudio su autor identificó un tipo de cultura que excluye a las mujeres basada en la existencia de un “*club de hombres*”, en el menosprecio por parte de los hombres de las destrezas de las mujeres en el puesto de trabajo y en el requisito de trabajar muchas horas al día. Eso sugería que el requisito y la expectativa, de hecho existente en una serie de cargos de élite en la alta dirección de trabajar muchas horas al día en jornadas largas actúa como un instrumento de exclusión de las mujeres, porque hay muchas menos mujeres que hombres que puedan cumplir esta demanda. Las horas que las mujeres tienen que trabajar aumentan a medida que se incorporan a cargos de más responsabilidad. También destacaba la investigación del Instituto de Estudios Laborales (IES, de las siglas en inglés) es que había muchas menos probabilidades que las mujeres con personas dependientes hicieran jornadas largas, al contrario que los hombres que convivían con niños o con una persona dependiente adulta, que sí las hacían. Por lo tanto quedaba claro que la cultura policial es un factor potencial para la falta de representación de las mujeres en cargos de escala superior. Aunque la cultura organizativa no lo explicaba todo.

Otro de los argumentos esgrimidos para la falta de representación de mujeres en cargos de escala superior es que cada género tiene unos valores diferentes y que las mujeres escogen no competir precisamente a causa de estos valores o de la falta de confianza en ellas mismas. En relación a la cuestión de los valores, Moir y Jessel (1998), Nussbaum (2003), Cornelius y Skinner (2005) sugieren que el éxito no radica en ascender sino en alcanzar lo que uno mismo define como éxito, lo que la persona considera que es realmente valioso. Estos expertos llegaron a la conclusión de que los hombres otorgan más valor al éxito ligado a los ascensos y a las consecuciones profesionales y que están dispuestos a trabajar más horas al día y a renunciar al tiempo

que pasan con la familia con el fin de conseguirlo. En cambio, también concluyeron que las mujeres valoraban más la calidad de vida y, por lo tanto, estaban menos dispuestas a hacer sacrificios con respecto a las horas de trabajo. Lo que no hicieron estos investigadores es debatir si esta cultura de largas jornadas es realmente necesaria o si es un instrumento masculino para excluir a las mujeres, cómo sugería el estudio de (Rutherford, 2001).

La investigación de Alison Young (2007) en la policía de Kent demostró que el género, efectivamente, tiene una repercusión en el desarrollo profesional en el cuerpo policial estudiado. Si bien aparecieron muchas similitudes entre ambos géneros, en general las experiencias y percepciones de los hombres y las mujeres sobre el desarrollo profesional eran diferentes. Más preocupante fue comprobar la existencia de una cultura dominada por los hombres que posiblemente desemboca en una cierta discriminación en los procesos de selección para un ascenso y sitúa a las mujeres en una posición de desventaja en el puesto de trabajo. Las mujeres expresaron la falta de apoyo recibido de sus superiores directos y la sensación de quedar excluidas de una especie de «*red de amiguismo*». También se han hallado pruebas de que las mujeres, más que los hombres, esperaban hasta considerar que reunían todas las destrezas necesarias antes de intentar ascender, pero sin embargo tenían menos éxito que sus colegas masculinos. Además, había pruebas implícitas que los hombres subestimaban las destrezas de las mujeres en el puesto de trabajo, y pruebas explícitas de que, aunque bastantes menos mujeres tenían hijos, les afectaba más el hecho de tener responsabilidades como cuidadoras principales en el hogar.

Una de las conclusiones principales fue que, efectivamente, el género repercute en el desarrollo profesional. Las experiencias y percepciones a la hora de solicitar y valorar el ascenso son diferentes entre los géneros. Lo más significativo es que se discriminaba a las mujeres por la propia cultura de la organización, especialmente en las categorías de más responsabilidad. Ambos géneros buscaban mejorar el equilibrio entre la vida personal y la laboral y consideraban que la cultura de la jornada larga les suponía un impedimento para progresar. Así pues la investigación puso de relieve las cuestiones que favorecían la falta de representación femenina en la escala superior y mostraba que, para las mujeres, el género puede tener una repercusión negativa en su desarrollo profesional y que no parece existir una explicación clara y única sino todo un entramado de factores.

#### 7.4. EL PROYECTO ATENEA DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE MADRID

La inquietud sobre la falta de representación femenina en las policías se refleja en estudios como el de la Policía de Kent que acabamos de reflejar. Por supuesto, en nuestro país no nos sustraemos de estas preocupaciones ya que la escasa presencia de la mujer en los cuerpos policiales es la tónica general tanto en nuestro territorio como en nuestro entorno europeo. La ciudad de Madrid, tenía 3.265.000 habitantes aproximadamente en 2013. En la Policía Municipal de Madrid son mujeres policía cerca del 13% de los efectivos de la escala ejecutiva (agentes, cabos, sargentos, suboficiales) y el 23% aproximadamente de los miembros de la escala técnica (Oficiales, subinspectores, inspectores) prestando servicio en todas las unidades.

##### **Número mujeres que tiene cada categoría en la Policía Municipal de Madrid, julio de 2013**

<b>Categoría</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>Total</b>
Agentes	729	-	
Cabos	40	-	
Sargentos	15	-	
Suboficiales	5	-	
Oficiales	8	-	
Subinspetoras	3	-	
Inspectoras	0	-	
<b>TOTAL</b>	800	5.700	6.500

Elaboración propia.

Salvando las distancias en cuanto al modo de acceso, número de habitantes y número de efectivos en las policías del condado de Kent y la ciudad de Madrid, se puede ver que aun siendo bastante superior el porcentaje de mujeres en las distintas categorías de la policía de Kent en comparación con la policía municipal de Madrid, y que existen nueve escalafones frente a siete de la policía inglesa a la española,

respectivamente. En ambos territorios queda patente la desproporción de mujeres en los puestos de mando, e incluso, la total ausencia de ellas en los tres últimos escalones de las categorías inglesas y en el último escalón de las categorías madrileñas.

Con este motivo, en el año 2011, al cumplirse cuarenta años de la incorporación de la mujer en dicho cuerpo se celebró el <<*Encuentro Nacional de Mujeres Policías*>>, organizado por el Área de Gobierno de Seguridad y Movilidad del Ayuntamiento de Madrid y su Policía Municipal. Durante el encuentro se presentaron los resultados del Proyecto Atenea llevado a cabo por un equipo de componentes femeninas de su plantilla, cuyo objetivo fue el análisis de la situación actual de la mujer en la Policía Municipal de Madrid. La opinión formada por las agentes investigadoras apuntó a que a pesar de llevar mucho camino recorrido, aún queda mucho por hacer y la integración femenina en la policía depende del grado de madurez de la organización y de las personas que la integran, a nuestro entender en clara alusión a los componentes masculinos de la institución.

Los principales desequilibrios se detectaron en las siguientes cuestiones:

***Acceso a los cuerpos policiales:*** necesidad de diferentes patrones y perfiles psicoprofesionales entre sexos, falta de estímulo social para el acceso a los cuerpos policiales (trabajo de hombres) y patrones culturales masculinizados (carnet de moto, deporte...).

***Promoción y ascenso:*** dificultad para acceder a las cúpulas policiales, necesidad de diferentes perfiles psicotécnicos para los diferentes grados de ascenso y necesidad de formación por capacitación y funcionalidad (estudios de demanda).

***Integración:*** abandono del paternalismo proteccionista, adaptación del vestuario y equipo y especialización de funciones

***Barreras sociales:*** estructuras educativas, discriminación económica y de acceso al mercado laboral y órganos decisorios formados por hombres.

***Madurez organizacional:*** fuertemente vinculada a la formación y la función, reconocimiento del aprendizaje mutuo y cada género aporta un valor propio y singular.

A la vista de los desequilibrios detectados se hicieron unas perspectivas de propuestas entre las que se encontraban alcanzar la plena igualdad como objetivo de la

organización. También se instaba a incidir en las estructuras de gobierno para llevar a cabo políticas igualitarias. Primero en el acceso y criterios de selección a los cuerpos policiales, a todas las escalas, y, segundo, en la toma de medidas para la conciliación personal, familiar y laboral (banco de tiempos, turnos, horarios...). Además, se solicitaba que desde la propia jefatura se fomentara: la adecuación de los planes formativos, el acceso a las especialidades, la participación de la mujer policía en foros nacionales e internacionales, la creación de grupos de trabajo para la mejora de la igualdad en la policía y potenciar las estructuras policiales para luchar contra la violencia de género.

Finalmente desde el grupo de agentes que formaron parte en el Proyecto Atenea se hicieron una serie de propuestas de acción positiva orientadas a: Una, estudiar la situación actual de las mujeres en la Policía Municipal (estudios comparados con otras policías locales, otros cuerpos de seguridad y cuerpos policiales de las principales capitales europeas). Dos, proponer mecanismos que garanticen la igualdad en los procesos de selección para el ingreso, la promoción interna y la provisión de vacantes. Tres, potenciar la imagen de la mujer policía de cara a la sociedad. Cuatro, establecer alianzas para el intercambio de buenas prácticas en el fomento de la igualdad en los cuerpos policiales. Y, última, contribuir a que los ciudadanos conozcan mejor el trabajo de la Policía Municipal de Madrid. Los datos sobre las conclusiones del Proyecto Atenea se publicaron, en la Revista Catalana de Seguretat Pública en su edición de marzo de 2014, al igual, como ya se dijo, que los del estudio sobre la policía del Condado de Kent (Reino Unido).

## CONCLUSIONES

Cuando en el año 2002 iniciamos los primeros estudios exploratorios sobre la mujer policía no sabíamos el alcance que en nuestra trayectoria académica iban a tener dichas aproximaciones al objeto de investigación. No en vano, en aquel momento, inicios de la primera década del siglo XXI, ni siquiera podíamos asegurar que se llegara a buen puerto en la aventura académica en la que, con casi cuarenta años de edad, tuvimos la osadía de comenzar. El paso de los años, y con ellos, la superación de los cursos de la licenciatura seguidos de los postgrado, fueron generando un acopio de pequeñas investigaciones que se percibían interesantes, y lo que era aún mejor, un filón para futuras y más profundas investigaciones. Con estas premisas y los relatos que habíamos obtenido en los diferentes micro-estudios, no tuvimos por menos que plantearnos ampliar la indagación sobre lo que en su momento dimos en llamar <<*Mujeres policía. Un proceso lleno de obstáculos*>>. Las primeras agentes que nos brindaron su ayuda y vivencias no hicieron más que lo que luego se confirmó, o sea, descubrirnos la punta del iceberg. Pero claro está aquellas mujeres que nos pusieron sobre la pista de una problemática general, se nos quedaban cortas, porque nosotros necesitábamos un mayor número de testimonios que nos ampliaran, descubrieran, y, en su caso, confirmaran las situaciones que nuestro grupo de mujeres policía experimental nos había apuntado. Así pues, pasada una década desde los comienzos investigadores, nos centramos en lo que acabaría siendo la presente tesis doctoral.

Teníamos claro cuáles iban a ser las líneas de estudio del tema de la integración de la mujer en la policía local de la Comunidad de Madrid, pues como ya dijimos, todas las aproximaciones realizadas anteriormente, nos mostraban un amplio campo de investigación, que además estaba muy poco explorado, por lo que pudimos comprobar posteriormente, puesto que los estudios sobre *mujeres policía* en nuestro país, tal como avanzaba Martín (1994: 13) la mayor parte de los pocos, y escasas investigaciones existentes habían olvidado una cosa muy importante, esto es, la lenta, tardía e incompleta incorporación de la mujer en la policía. Así que nos propusimos engordar esa famélica lista de investigaciones de la que hacía mención Martín, centrándonos en



algunos de los aspectos que él mismo argumentaba. Para conseguirlo nos fijamos una serie de objetivos específico, así como otro más general, que tienen su reflejo en la hipótesis general<sup>76</sup> lanzada, y en las cinco específicas<sup>77</sup> que la acompañan. Por lo que todo nuestro esfuerzo se ha basado en demostrar que la mujer policía local de la CAM, a estas alturas del siglo XXI, aún no está totalmente integrada en la institución policial, por lo que nos encontramos ante un proceso inacabado.

Tanto para confirmar como para rechazar las hipótesis expuestas debíamos de contar, por un lado, con datos cuantitativos, y por otro, con datos cualitativos. Porque desde luego, la visión de las agentes más “*veteranas*”<sup>78</sup> en las organizaciones policiales no iba a ser suficiente para testar la situación actual, puesto que sus testimonios nos servirían de gran ayuda para la creación de una opinión formada a través de sus discurso en lo referente a la irrupción de éstas en las plantillas policiales, pero, por supuesto, nos interesaban, además, la opinión y discurso de las que llamamos “*noveles*”<sup>79</sup>, para en la comparación de las percepciones de unas y otras, llegar a conclusiones plausibles sobre todos los extremos que nos habíamos propuesto indagar. De este modo, con los discursos comparados sobre los diferentes temas a tratar, obtendríamos una visión más aproximada de la situación actual de las mujeres en las distintas plantillas de policía de la región madrileña.

1. No será hasta el capítulo tercero cuando nos centremos, de una manera más específica, en lo que fueron los inicios del bagaje por el mundo policial de estas agentes. De los dos modelos de contratación existentes en el siglo XX, para permitir la participación de la mujer en la policía, triunfa el modelo de integración plena de ellas en los campos policiales, frente al temporal, excepcional y segregado que existía hasta los principios de la década de los setenta, por ejemplo, en una ciudad como Madrid, donde se creó en 1972 la llamada <<*Quinta Agrupación Mixta de Circulación*>> más

---

<sup>76</sup> Véase capítulo 1.

<sup>77</sup> Véase capítulo 1.

<sup>78</sup> Se la ha considerado veteranas a las agentes que entraron en la policía municipal o local desde 1972 hasta el año 2000.

<sup>79</sup> Se las ha considerado noveles a las agentes que entraron en la policía municipal o local desde el año 2000 hasta el presente 2015.

conocida como “*la Femenina*”<sup>80</sup>, formada exclusivamente por mujeres, que en 1980 se integró en la plantilla del Cuerpo de Policía Municipal de Madrid. En este tercer capítulo también se recoge algo que desconocíamos al inicio de la investigación, como son las cifras de agentes femeninas existentes en los distintos municipios madrileños. Las tablas estadísticas que confeccionamos, de una manera cuasi artesana, nos arrojaron una realidad muy dispar en cuanto a los porcentajes de mujeres existentes en las distintas localidades y sus categorías profesionales. Así que siendo la media porcentual el 10,7<sup>81</sup>% de mujeres en nuestra región, la constatación es que existe una gran disparidad de porcentajes, no resultando ni aproximados de unas plantillas a otras. El número porcentual de mandos del total de agentes mujeres es del 8,2<sup>82</sup>%, pero si lo extrapolamos al porcentaje dentro del número total de agentes hombres y mujeres existentes en la CAM es tan solo de un 0,86<sup>83</sup>% lo que resulta ridículo, teniendo en cuenta que ya han pasado más de cuatro décadas desde la incorporación de las primera mujeres a las plantillas de policía local de la región. Aquí cabría hacer una puntualización, puesto que englobamos las agentes en un todo generalizado, como si de una única plantilla de policía se tratara, y eso en realidad no es así, puesto que no olvidemos que estamos ante distintas poblaciones, y lo que es más importante, cada una de ellas con su propia plantilla de policía. Por lo que no sería justo tildar a todas las localidades del mismo modo, en cuanto a la incorporación de mujeres a sus plantillas de policía, puesto que, aunque, las menos, existen municipios que tienen un porcentaje de mujeres en su policía por encima de esa media del 10,7%, pero, por supuesto, muchas más plantillas están muy por debajo de ese porcentaje.

Retomando el tema de las primeras agentes que accedieron a la Policía Municipal de Madrid en la conocida como “*Femenina*”, como ya sabemos totalmente integrada por mujeres, incluidas sus mando, nos dibujaron una etapa muy complicada,

---

<sup>80</sup> Nombre coloquial con el que se conocía a la Quinta Agrupación Mixta de Circulación de la policía municipal de Madrid, compuesta exclusivamente por mujeres (mandos y agentes), su primera promoción también se la conoció por las “52” al ser este el número de agentes femeninas que inició esta aventura

<sup>81</sup> Véase el capítulo 3.

<sup>82</sup> Véase el capítulo 3.

<sup>83</sup> Véase el capítulo 3

donde todas ellas tuvieron que sufrir los avatares de una férrea disciplina desmedida a la que las sometían, así como a los últimos coletazos del régimen dictatorial franquista del que fueron espectadoras de primer orden en su ocaso, donde también tuvieron que soportar las normas más claramente discriminatorias, por el hecho de ser mujeres, en clara diferencia con el trato recibido por sus compañeros. Aunque fueron unas avanzadas a su tiempo, pues ya en aquel entonces cargaban grúas, montaban en motocicleta, y en definitiva, realizaban las mismas labores que sus homólogos hombres, no sentaron precedente en cuanto a los logros que habían conseguido. Esto, desde luego, fue debido a que una vez que consiguen entrar a formar parte de la Policía Municipal, y tienen que compartir espacios y labores con los hombres, ellos no se lo pusieron nada fácil. Desde el momento en que empiezan a entrar mujeres en las plantillas de policía de otras localidades madrileñas, se dan cuenta que las labores que las encomendaban eran las menos policiales, manteniéndolas durante bastante tiempo en las oficinas, no dejándolas salir a la calle hasta pasados incluso años. Como contrapunto a esto que sufrieron las agentes más veteranas, las noveles, por el contrario, cuentan que desempeñan todo tipo de tareas policiales desde el primer momento de entrar a formar parte de las plantillas de policías, y que también las sitúan en cualquiera de los tres turnos, por lo que sí existe una gran diferencia sobre las labores que desarrollaban las agentes veteranas y las nuevas en el momento de iniciar su andadura profesional.

Otra dimensión a destacar de los inicios de las mujeres policía es el trato recibido de sus compañeros y mandos, y si fueron víctimas del sutil sistema de discriminación, es decir, el paternalismo y la sobreprotección. En sus relatos, las veteranas, dejan claro que sí fueron objeto de tratos paternalistas y sobreprotectores, pues no las dejaban hacer determinadas funciones, las llamaban “*la niña*”<sup>84</sup>, etc. Las agentes más nuevas no contemplan las acciones paternalistas tan generalizadas como antaño, pero se sigue dando de una manera más encubierta, pero esto es cada vez menos intenso y frecuente, siendo esos comportamientos más frecuentes en agentes más veteranos que en los de reciente ingreso. Estas discriminaciones que acabamos de detallar, que sufrieron en mayor medida las más antiguas, forman parte del primer plano<sup>85</sup> de integración, que de los tres observados por nosotros, situamos en primer

---

<sup>84</sup> Véase capítulo 4.

<sup>85</sup> Véase capítulo 4.

lugar, esto es el de integración con los compañeros y mandos. Con lo que se encuentran en la policía al llegar estas mujeres es con hombres de una media de edad alta y bajo nivel cultural, cuya principal cantinela era que ellas no servían para nada, que no iban a consentir que les condujera una mujer o, no permitir que firmaran ningún tipo de documento, entre otras muchas. Todas estas posturas no eran patrimonio exclusivo de los más mayores, sino que también se escuchaba en boca de algunos jóvenes, incluso, en la actualidad, aunque bastante menos, pues suelen ser elementos aislados, todavía se escucha el eco de aquellas quejas de los primeros tiempos.

Otro de los obstáculos que tuvieron que superar en los comienzos, cuando se incorporaron al trabajo cotidiano, fue el de la uniformidad<sup>86</sup>, que en los comienzos era muy diferente para ellas, prevaleciendo en su uniforme características evidentes del sexo que lo portaba, alimentando con esto las diferencias de género, así las adornaron con zapatos de tacón (bajo), bolso, falda, e incluso, su arma de fuego reglamentaria, con el que las dotaban, era algo más pequeña. Esto con el paso del tiempo se fue superando, y en la actualidad, todo lo anterior forma parte del pasado y de lo anecdótico, pues hoy en día, ellas y ellos, visten de un mismo modo, con prendas y accesorios técnicos, acordes a la labor que han de desempeñar. Otra de las discriminaciones evidentes al inicio era el no permitirles conducir<sup>87</sup> los coches patrulla, pues como una de las agentes veteranas nos contaba: *“se tenía que examinar todos los días”*. Con el paso de los años también esta discriminación se ha ido diluyendo, hasta tal punto que en la actualidad se bromea con total naturalidad, sobre la falta de pericia tanto de ellas como de ellos, con lo que parecen haberse superado en gran medida estos temas, que en los principios usaban algunos hombres policía como símbolo de superioridad sobre ellas. Siguiendo con el rosario de situaciones de discriminaciones pasadas y presentes, le toca el turno a la negativa a que formaran pareja<sup>88</sup> de patrulla dos mujeres. Esta clase de patrulla exclusivamente femenina tardó en darse y, hoy en día, también viene siendo poco habitual verlas de un modo generalizado, aunque hay que decir que esta circunstancia es principalmente achacable al bajo número de mujeres en las plantillas, puesto que al

---

<sup>86</sup> Véase capítulo 4.

<sup>87</sup> Véase capítulo 4.

<sup>88</sup> Véase capítulo 4.

tenerlas que repartir entre los tres turnos y, a veces, además en unidades específicas, lo hace a menudo materialmente imposible, el que coincidan en número suficiente como para poder formar parejas de trabajo, aunque haberlas ahílas. Aunque en honor a la verdad, la realidad es que, incluso sustentado por ellas mismas, la pareja de patrulla ideal para el trabajo policial es la mixta (mujer-hombre) puesto que de ese modo se complementan en la hipotética acción donde pudiera ser necesaria la intervención de uno u otro sexo en exclusiva para alguna labor concreta.

El siguiente escollo en su labor fue conseguir que las integrasen dentro de las unidades de motocicletas<sup>89</sup>, y eso que al igual que el permiso de conducir turismos, el de moto, también es obligatorio para poder acceder a la policía. En este tema no podríamos asegurar taxativamente que se haya conseguido una igualdad en cuanto a encontrarlas fácilmente en las unidades especializadas de motoristas. Como factores causantes de esta falta de ellas, entre otras, está el que dichas unidades motoristas se pusieron en marcha en algunas localidades hace relativamente poco tiempo, y otra de las razones es la variedad de clases de motocicletas que se utilizan a nivel policial, siendo las de tipo carretera, de gran cilindrada, las que mayor dificultad tienen ellas en hacerse con un hueco, puesto que aún hoy, existen ciertas reticencias a nivel de la institución, y, por qué no decirlo, no ser una especialidad demasiado atractiva y demandada para una gran parte de las y los agentes locales.

Un tema delicado derivado de la entrada de mujeres en las plantillas de policía fue el de las relaciones interpersonales<sup>90</sup> que se generaban entre hombres y mujeres, que en ocasiones se llevaban a extremos equivocados, y que curiosamente solo se daban en una dirección, es decir, de hombre hacia mujer. Produciéndose casos de comentarios de carácter sexual, e incluso, algún acoso. Esta práctica, evidentemente, no ha desaparecido como es de esperar, pero el aumento cada vez mayor de féminas en las plantillas ha diluido un tanto todo este tema, especialmente ayudado por los avances que se han articulado en nuestra sociedad en cuanto a derechos civiles, tales como la legalización del divorcio, la mayor libertad tanto masculina como femenina, ha propiciado que esas situaciones en la actualidad no se vivan de un modo tan traumático como se vivía en el

---

<sup>89</sup> Véase capítulo 4.

<sup>90</sup> Véase capítulo 4.

pasado. Por último, y como circunstancia de discriminación sufrida por las mujeres policía, se encontraba la situación que se dio con la llegada de los primeros embarazos<sup>91</sup> a una institución, donde claro está, al haber estado formada exclusivamente por hombres, nunca se había producido esa circunstancia. En los inicios se dieron una serie de situaciones difíciles y complicadas, ya que no existía uniformidad adaptada o puestos de trabajo donde situarlas durante el tiempo que duraba la gestación y posterior tiempo seguido al parto. Así que durante bastante tiempo tuvieron que sufrir situaciones, a veces complicadas, pues se las tenía como un estorbo, más que como otra cosa, por lo que se las encargaba de los servicios más variopintos, sin tener en muchas ocasiones el más mínimo miramiento a su estado de gestación. Todas estas situaciones se fueron solventando según iban surgiendo, tomando como referencia unas plantillas de policía a otras, en cómo habían solucionado el problema una vez que les había surgido. Aquí hay que decir que lamentablemente, aún hoy, se han sucedido situaciones problemáticas (aisladas) ante el embarazo de alguna agente, pues no se había previsto que tal circunstancia se pudiera dar, con lo que no se había previsto en qué lugar se podía situar a las agentes que se quedaran embarazadas. Pero, la realidad es que ya se encuentra este tema suficientemente normativizado, y superado de un modo general. Llegados a este punto, hay que decir que, aunque a este problema se le ha dado una solución oficial desde las jefaturas, otra bien distinta, es la acogida que por parte de algunos compañeros, y de la propia institución, tienen ante el hecho de las bajas maternales, que no eran bien vistas antaño, ni tampoco en la actualidad.

El siguiente plano de integración a tener en cuenta era el de la ciudadanía<sup>92</sup>, y su trato discriminatorio hacia ellas en sus comienzos, puesto que a todas ellas, *las mandaron a fregar* en alguna que otra ocasión, también las dijeron aquello de *¡mujer tenías que ser!* puesto que las veían como amas de casa y no como agentes de la autoridad, e incluso, las miraban como meros objetos sexuales, cuestionando su trabajo, y, por si fuera poco, no se veían en muchas ocasiones apoyadas por sus mandos y compañeros, que se sumaban en demasiadas ocasiones a algunas de esas críticas abiertas. Pero todo esto, en la actualidad, ha ido cambiando, pues salvo raras

---

<sup>91</sup> Véase capítulo 4.

<sup>92</sup> Segundo plano de integración, la ciudadanía, véase capítulo 4.

excepciones de personas concretas, de corte muy machista, o de otras culturas, utilizando las mismas palabras de ellas “*no respetan igual*”, reproducen comportamientos hacia las agentes ya casi desterrados del resto de ciudadanos y ciudadanas. El último plano de integración es el de la propia familia<sup>93</sup> de las agentes, para las cuales se abrió todo un mundo totalmente desconocido de una profesión muy masculinizada. Por lo que dentro de las familias hubo de todo en sus comienzos, desde los que las apoyaron sin tapujos, hasta el conjunto de madres que no veían con buenos ojos la profesión elegida por sus hijas, que nada tenía que ver con lo que ellas entendían debía de ser una profesión femenina. En el caso de las agentes de nuevo ingreso ocurrió justamente lo contrario, fueron apoyadas, salvo raras excepciones, sin fisuras, ya que en ellas operaba a su favor el paso del tiempo, y los cambios a nivel laboral que se habían producido en cuanto a la mujer. Otra dimensión a tener en cuenta sobre la decisión de entrar a formar parte de la policía, era la existencia o no de vocación por parte de las agentes que iniciaron la singladura, así, las más veteranas, argumentaban que vocacional no pudo ser pues les faltaban precedentes y referentes, el interés desde la niñez hasta una de las más utilizadas, la de la falta de trabajo, debido especialmente a la crisis económica de los años 80 del pasado siglo XX, fueron de las razones más utilizadas. Caso contrario pasó con las noveles, las cuales sí argumentaban como vocacional en bastantes casos el haberse decidido por la profesión policial, pero, curiosamente no porque algún familiar fuera policía local, sino porque los familiares a los que aludían, eran o habían sido miembros, sobre todo, de policía nacional y/o guardia civil, incluso, algún que otro militar. Y de nuevo, también, como las veteranas, la necesidad de trabajo seguro y fijo, fue otra de las razones más apuntadas.

En el estudio realizado por Figueroa-Saavedra y otros investigadores, sobre la influencia de las pruebas de selección al cuerpo de policía local para mujeres, concluyeron que dentro de los posibles factores causantes de la menor presencia femenina se encuentran, entre otros, los permisos de conducir (especialmente el de motocicletas), la talla mínima exigida y las pruebas físicas solicitadas. Todas estas causas han sido argumentadas con partes de discurso de las agentes entrevistadas (noveles y veteranas) todas ellas coinciden en que sí son esas cuestiones, y no otras, las que determinan o determinaron la decisión de presentarse a las oposiciones para policía,

---

<sup>93</sup> Tercer plano de integración, la familia, véase en el capítulo 4.

y como todas estas cuestiones se encuentran dentro de las que más peso tienen, para hacer desistir a algunas mujeres de la intención de presentarse a las plazas de policía local cuando se ofertan. Así, en cuanto al tema de los factores causantes de la menor presencia de mujeres en la policía, fueron confirmadas todas ellas, tanto por las agentes veteranas como por las noveles, pues desde luego, todas esas barreras se viven en algunos momentos como infranqueables. Lo que hace que muchas mujeres ni se planteen el intentar acceder a las oposiciones para policía, ya que algunos de los requisitos exigidos son insalvables o difíciles de gestionar a priori.

La primera de las hipótesis específica (H1)<sup>94</sup> que lanzamos en su momento, planteaba que <<*las discriminaciones sufridas históricamente por las mujeres policía en el desempeño de su labor profesional se había atemperado a lo largo de los años, aunque aún en la actualidad siguen existiendo de un modo latente*>> Después del rastreo pormenorizado que se ha realizado sobre las distintas y variadas discriminaciones que tuvieron que sufrir las agentes veteranas, las opiniones de éstas, y puestas en diálogo permanente con los discursos de las compañeras más jóvenes, como conclusión final a las explicaciones dadas sobre las discriminaciones históricamente sufridas por las mujeres policía, a lo largo de los años en el desempeño de sus labores profesionales, cabe decir, que consideramos se han ido atemperando algunas de las más evidentes, no pudiendo afirmar, sin reservas, que se hayan superado del todo, puesto que algunas, aún hoy día, siguen existiendo aunque atenuadas, otras han desaparecido casi totalmente y, las menos, se mantienen como es el caso de las barreras para el acceso que se han desmenuzado en el estudio de Figueroa-Saavedra, y que han confirmado nuestras entrevistadas con sus discursos. Pero en general, somos optimistas en cuanto a los avances orquestados, creemos que las primeras que no consentirían un retroceso a situaciones pasadas serían las propias agentes de policía, pero en este empeño, todos jugamos un papel principal; las familias, asumiendo la profesión de sus hijas, madres, parejas, etc.; la ciudadanía, no haciendo distinciones en cuanto a la misma labor realizada por un policía o una policía; y la institución policial estando atenta a todas las derivas que se produzcan, para subsanarlas, y no permitir retrocesos al proceso que comenzó hace algo más de cuatro décadas.

---

<sup>94</sup> Véase capítulo 1.



2. Otra de las cuestiones que nos planteamos en las hipótesis específicas, concretamente en la (H2)<sup>95</sup> era la de si: *<<el desempeño del ejercicio del poder<sup>96</sup> y la autoridad, uno de los mayores obstáculos a salvar por las primeras agentes que accedieron a la policía local, ha sido superado tanto a nivel laboral como doméstico, o lo que es lo mismo, en sus casas y en sus trabajos>>*. Sobre lo ocurrido en los comienzos en cuanto a la falta de reconocimiento del poder que les otorgaba su profesión, y que no era asumido por la ciudadanía, sostenemos que ello podía ser debido, esencialmente, a que la colectividad no contemplaba en su imaginario a la mujer como policía, por lo que al ocurrir esto, difícilmente podía ser reconocida su capacidad, y respetada la autoridad que su profesión les otorgaba. Otro de los factores que bajo nuestro criterio limitaba la total aceptación de ellas, es principalmente que la profesión policial, tiene como una de sus características principales el ejercicio de la autoridad sobre los demás, y esto no era bien recibido a nivel público ni privado, porque la mujer ha sido históricamente uno de los grupos sociales que más ha sufrido y sufre el sometimiento a la tiranía del poder machista, por lo que el que ellas detenten el poder, aunque sea legítimo, ha estado mal visto a lo largo de los tiempos.

Por lo que con los discursos de las mujeres que componían los diferentes grupos de discusión, así como las entrevistas individuales, detectamos, por ejemplo, en el ámbito laboral, con sus homólogos y jefes, sí se había operado un cambio bastante sustancial en cuanto al reconocimiento del ejercicio de la autoridad, de lo que vivieron las veteranas a lo que viven, en general, actualmente, las nuevas, esencialmente esto se deja patente en que las labores a las que son destinadas las noveles, desde los primeros compases de su integración en la organización policial, en la actualidad, al contrario que en el pasado, es a todos los niveles, y en todas las labores, no condenándolas, a priori, a funciones menos policiales, donde el ejercicio del poder y autoridad no tienen que ser una de las herramientas cotidianas. Una vez visto esto en cuanto a la integración del poder por parte de ellas, y la aceptación de esta circunstancia por el lado de compañeros y mandos, cabe testar esta misma cuestión, esta vez llevada al ámbito laboral, pero en su

---

<sup>95</sup> Véase capítulo 1.

<sup>96</sup> Véase capítulo 5.

ejercicio hacia los y las ciudadanas, cómo se halla esta tesitura en la actualidad, habiendo comparado ambas percepciones, de nuevas y veteranas, que nos han dejado una sensación ambivalente. Por un lado, nos reconocen un avance en la aceptación de sus funciones por parte de la gran mayoría de ciudadanos, pero, por otra parte, existe también, una sensación amarga, al ver que todavía hay, grupos étnicos y otras culturas, que al igual que pasaba con las compañeras más antiguas en sus inicios, hoy en día, según reconocen todas las agentes noveles entrevistadas, no son tratadas con el debido respeto y acatamiento de su labor policial, por esas minorías sociales, frente a la gran mayoría, que las acepta y las ve, en general, como un agente de policía más.

En cuanto a todo esto que nos ocupa de la integración del poder y la aceptación por los distintos ámbitos, toca el turno al ámbito de las familias<sup>97</sup> de las agentes, cómo lo aceptaban en su entorno doméstico, y cómo lo hacen en los momentos actuales. Al igual que en los dos ámbitos anteriores (institución y ciudadanía), es este, la familia, donde ha sufrido un importante vuelco en comparación a lo vivido por las pioneras de esta labor de seguridad. La integración del ejercicio de autoridad es tal y tan asumida, que ya ni siquiera se plantea o percibe como problemático en ninguno de sus aspectos. Por lo que pensamos que tiene su cierta lógica, pues si en los demás campos donde su ejercicio ha sido asumido casi en su totalidad y con naturalidad, eso, en definitiva, se traslada a cualquier faceta y ámbito de la vida de estas personas que hacen de su labor de autoridad una estrategia cotidiana, que la desarrollan sin ningún problema allá donde están, ya sea en el ámbito público, desempeñando sus funciones, como en el ámbito privado, viviendo sin especiales problemas, su condición de personas cuya profesión es la de agente de la autoridad.

Como cierre de las actitudes ante el desempeño del poder, para finalizar, nos toca ver el ámbito interpersonal de cada una de las mujeres que decidió hace décadas subirse al carro de la gestión policial, y las que lo hicieron a principios de la entrada del siglo XXI. Las primeras, veteranas, tenían algo más complicada la propia auto aceptación, pues no había referentes de los que tirar e imitar, lo que las llevó a una más complicada gestión del ejercicio de autoridad para sí mismas. Algo similar, pero si

---

<sup>97</sup> Como aceptan en el ámbito familiar el ejercicio de la autoridad de estas mujeres policía. Véase el capítulo 5.

cabe, ya menos complicado lo es el de las noveles, pues ellas sí han tenido sus referentes, han podido aprender de un modo vicario, e imitar, en algunos casos, la determinación de esa gestión personal de todo esto que contemplamos, la autoridad y/o poder. Aunque hay que señalar que este ámbito, o sea, el personal, tiene mucho que ver con la propia personalidad de las agentes, tanto de las más antiguas como de las más modernas, y las pautas de aceptación y avance creemos que se han dado de un modo bastante generalizado, tanto a nivel público (compañeros, mandos, ciudadanos) como a nivel privado (familias). No se puede afirmar tan tajantemente en lo que a la asunción del ejercicio de poder por ellas mismas, pues este último, forma parte del ámbito particular más íntimo, el sí mismo, y aquí sí que es muy difícil de poder manifestar una línea de avance más o menos común de veteranas y noveles.

3. Algo que suscitó nuestra curiosidad especialmente en los primeros hallazgos<sup>98</sup>, concretamente, fue el del sentimiento expresado por algunas de las primeras agentes del, por llamarlo de algún modo, grupo de control (primeras mujeres entrevistadas a principio del siglo XXI) y este era el sentimiento de capacidad mágica que les confería la utilización del uniforme policial, sin el cual, algunas de ellas, no se veían capaces de realizar acciones de las que tenían que formar parte a veces en su labor cotidiana. Así que una de las aproximaciones, a todo el mundo referente a la mujer policía, es el que tiene que ver con todo lo referente a la utilización del uniforme policial llevado por estas mujeres, el estigma que eso les supone, todo esto visto desde un enfoque goffmaniano<sup>99</sup>, y conducido a través de los pasajes de la obra *Estigma* que contiene toda una serie de situaciones por las que atraviesan las personas estigmatizadas, entre las que se encuentran, sin duda, las mujeres policía. Así que apoyándonos en la obra del magnífico estudio sobre los estigmas, nos centramos en todas las equivalencias que define su autor en cuanto al concepto de “*estigma*”, que a nuestro entender tienen su reflejo, a veces, cuasi copiado, de todo y todas, las situaciones que tienen que soportar las personas estigmatizadas.

---

<sup>98</sup> Véase la introducción.

<sup>99</sup> Véase el capítulo 6.

La primera de estas circunstancias, sobre la estigmatización que se les presenta por la profesión que desempeñan, por el uniforme que deben llevar, es el de ser portadoras de un estigma *desacreditado* mientras trabajan a diario con su uniforme colocado, pues al igual que al negro su color, o al ciego su ceguera, a ellas, el llevarlo durante su jornada, las sitúa dentro de lo que Goffman dio en llamar estigmas *desacreditados*. Esta situación se daba tanto en los comienzos de andadura policial femenina como en la actualidad, pues al portarlo las hace reconocibles en su identidad profesional. Cuestión distinta es en el momento en que no lo llevan, y pasan inadvertidas, no reconocibles por los demás como agentes de la autoridad, pues bien, esta posibilidad, o mejor dicho, situación del otro concepto acuñado por Goffman “*desacreditable*” tanto nuevas como veteranas, ambas generaciones, coinciden en la necesidad de ser desacreditables, es decir, que no se las identifique como personas estigmatizadas por su profesión, pues al serlo, les supone una serie de “*inconvenientes*” de los que, en general, intentan despojarse para no ser continuamente interrogadas sobre los más diversos temas.

La siguiente situación que traemos hasta aquí es la de la transmisión por herencia y contaminación de los miembros de la familia, de lo que Goffman llamó los estigmas de la raza, la nación y la religión. Esto que desde luego se dio en veteranas anteriormente, y se sigue dando en la actualidad, tiene mucho que ver con la predilección porque el estigma del uniforme, o lo que sería lo mismo, de la profesión policial, siempre sea *desacreditable*, para que en la medida de lo posible pase inadvertido, y se mantenga oculto el mayor tiempo posible, para que la familia de las agentes de policía no sufra, o tarde el máximo tiempo posible en sufrir la contaminación del estigma profesional, que transmite a sus seres más próximos y queridos. Puesto que, tanto el defecto que contagian, por ejemplo, ser hijo de un ser despreciable como era considerado todo lo referente a la policía en un centro educativo; la respuesta a este defecto, o sea, sacar al niño del colegio donde este proceso de estigmatización se ha dado, diría Goffman, es el justo castigo de algo que en este caso ha hecho su madre, o mejor dicho, es su madre, y que justifica sobradamente la manera en que lo tratamos, o como fue tratado por su entorno escolar. Así pues, efectivamente, tal y como nos adelantaba el autor de *Estigma*, la familia se ve contaminada y hereda su defecto o

estigma de la madre. Y esto, que pasó décadas atrás, aún hoy en día sucede del mismo modo.

Otra de las cuestiones que nos comentaban las agentes entrevistadas eran las cualidades especiales que le otorgaban al uniforme<sup>100</sup>, o lo que es lo mismo, a su utilización. Por ello, a las imperfecciones que los “*normales*” les solemos atribuir a los estigmatizados, también se les otorgan algunas virtudes deseables, que a menudo se las tacha de índole sobrenatural. Todo esto que surge en referencia al plus de valor que nos manifestaban las agentes, darles el vestir el uniforme, ya sea por su naturaleza o porque son esclavas de la representación de la institución policial, el caso es que, como alguna agente veterana sostiene, es la condición personal que el tiempo fija, pero que el uniforme potencia. Como ya dijimos, todas esas cualidades, que las más antiguas daban a la utilización del uniforme, tales como varita mágica, insuflador de valor, etc., han viajado a lo largo de los tiempos, puesto que las más jóvenes, también, sin definirlo de ese modo tan preciso como lo hacían las antiguas, llega a formar parte del imaginario de las más nuevas, que del mismo modo que las veteranas, le atribuyen al uniforme cualidades, muchas veces, difíciles de ver como “*normales*” y, fácilmente calificables como sobrehumanas, por el plus de valor que a él le otorgan. De este modo podemos afirmar que la hipótesis específica (H4)<sup>101</sup> que nos anticipaba que *<<la utilización del uniforme dota a las agentes, en general, de un plus de valor>>* podemos darla por aceptada, puesto que parece bastante unánime ese sentimiento y percepción entre las agentes de las generaciones más antiguas y más modernas.

Otra de las connotaciones especiales, de lo que supone la tenencia de un estigma, es las ganas que todo estigmatizado tiene de corregir su defecto, puesto que percibe el rechazo por parte de los “*normales*” con la falta de aceptación de su persona consiguientemente. Por lo que como decía el propio Goffman, el rasgo central que caracteriza la situación del estigmatizado es su propia aceptación. Y, cuando no se logra asumir, y aceptar el estigma propio, es cuando se intenta corregir éste, transformando el yo. Pero son ambos grupos generacionales los que aceptan de buen grado su estigma, puesto que a las connotaciones negativas que se le atribuyen, también consideran otras

---

<sup>100</sup> Véase capítulo 6.

<sup>101</sup> Ver capítulo 1.

positivas, con lo que asumen la *aceptación* del mismo con más frecuencia que la corrección del estigma.

Más aspectos sobre el estigma propuesto por Goffman tienen que ver con el manejo de la *identidad social y personal*. La primera, la social, está referida a las características más o menos permanentes transmitidas por la persona a través de la expresión corporal, esto es lo que nuestro autor llamó información social, que reúne estas características. El uniforme es un signo no permanente que transmite información social, que si se utiliza en contra de la voluntad de las agentes se convierte en símbolo de estigma. La identidad personal para Goffman está unida por el cuerpo y el nombre, pues ambas cosas nos dan información sobre la persona, y hace que la diferenciamos de todas las demás. Así que la visión que estas mujeres policía tienen del mundo de los demás la divide la identidad personal y social. La primera división se da entre los que conocen el estigma y lo que no lo saben. El problema del manejo de la identidad personal y social de estas mujeres policía variará en función del conocimiento o desconocimiento que de ellas tienen los presentes, y el propio conocimiento de este hecho que ellas mismas tengan. Y todo esto ha pasado hace mucho tiempo, en los comienzos de las veteranas, y por supuesto, ocurre en la actualidad, puesto que el manejo del estigma propio tiene mucho que ver con el reconocimiento propio y ajeno de la identidad social y personal.

La siguiente dimensión de estigma es la de intentar corregir su condición, a través, de dedicarle un esfuerzo personal al manejo de actividades que se consideran difíciles de dominar por quien posee un defecto. Las compañeras veteranas con sus comportamientos, tal y como se refleja en los extractos que a tal fin se analizaron sobre nuestra temática, todas intentaban dominar cualquier actividad policial mejor que sus propios compañeros, o lo contrario, saltarse la práctica habitual de las agentes femeninas en cuanto a seguir, por ejemplo, con la tradición de disfrazarse de “*chulapas*” en San Juan, para dejar patente que en la contra dominación de la actividad también está el reconocimiento que hace librarte del estigma desacreditado que la generaba tensión. Las noveles en cuanto al manejo de una actividad distinta para evitar la estigmatización desacreditada, mantienen una estrategia de hacerse, en general, con un nivel académico, cada vez mayor, que las haga dominar y granjearse cualquiera de las actividades que sean consideradas inalcanzables para ellas, y esto hará posible que

en un futuro no lejano, los escalafones superiores de mando se empiecen a cubrir por mujeres.

Los contactos entre estigmatizados y normales era otra de las principales preocupaciones de Goffman, es lo que llamó “*contactos mixtos*”<sup>102</sup>. Es esta clase de contactos donde parece que los “*estigmatizados*” se ven más afectados de lo que pueden verse los “*normales*”, en el caso de nuestras agentes, se podría extrapolar a los encuentros entre mujeres policía y ciudadanos, que en este caso podríamos considerar los “*normales*”. Esta inseguridad puede darse por el temor de los afectados por el estigma al pensar que les pueden faltar al respeto por su condición de estigmatizados. Aunque en el caso de las mujeres policía, esta falta de respeto pudiera transformarse en contra del “*normal*” puesto que la posición de poder, a priori, de las agentes de la autoridad, pudiera invertir ese temido encuentro, en cuanto a la hipotética falta de costumbre en lo que a contactos mixtos se refiere. Por otro lado, el hecho de que las personas estigmatizadas se enfrentarán en más ocasiones a los contactos mixtos, también es verdad que eso, de entrada, les hará gestionarlos con más pericia. Por lo que, sí es cierto, que será más razonable que sean las mujeres policía las que mejor controlen los contactos con personas “*normales*” en situaciones seguramente más comprometidas para los ciudadanos que para ellas mismas. Y esta es la tónica general de veteranas y noveles en cuanto a la gestión de encuentros fortuitos o forzados con los llamados “*normales*”.

En el último de los apartados tratados sobre la figura del estigmatizado, en relación a su concordancia con el sentimiento de personas desacreditadas que soportan las mujeres policía, nos toca cerrar con el sentimiento que sostiene el estigmatizado sobre que es igual al individuo “*normal*”, pues construye una imagen de sí mismo, a raíz de los mismos elementos con los que otros construyen una identidad personal y social de ellos. Por lo que pueden aplicarse estándares de identidad para intentar adaptarse a los *normales*, aunque esto resulte imposible. Pero, como apunta también Goffman, el estigmatizado debe ser cauteloso, y actuar del modo que la gente espera que actúe. Por eso la mujer policía, en definitiva, tiene que ser cuasi sobrehumana, porque es lo que se espera de ella. Aunque la realidad es que todas ellas se sienten de lo

---

<sup>102</sup> Véase capítulo 6.

más normal, frente a la condición de estigmatizadas que las consideran los ciudadanos/as, pues lo único que ellas, veteranas y noveles, sí consideran especial es su profesión.

4. En el último de los capítulos que componen toda la presente investigación comenzamos haciendo un repaso a lo que dimos en llamar <<*las formas de gestión*<sup>103</sup> *policial femenina*>>, o dicho de otra forma, la manera que ellas tienen de ejercer su labor diaria. Esta forma de actuar tiene, en principio, al menos dos maneras de verse; el primero, el de sus compañeros, esto es, cómo veían antiguamente ellos a la mujer realizando la función policial, y cómo ha avanzado su perspectiva con el paso de los años. La segunda perspectiva sería la de las propias agentes femeninas, defendiendo, justificando, y, contestando al pensamiento y posturas masculinas sobre su modo de trabajar. Ellas piensan que tienen una manera distinta de afrontar su trabajo, al menos, tan válido como la de sus compañeros. La raíz de estas discrepancias se hacía efectiva en la primera consecuencia fruto de la llegada de mujeres a las plantillas de policía, es decir, que sus compañeros las atribuían falta de fuerza, y por qué no decirlo, escaso arrojo para acometer intervenciones donde se tuvieran que emplear a fondo físicamente, haciendo uso de la fuerza que, según ellos, no tenían.

De los extractos de veteranas y noveles se desprende que en los primeros compases inmediatos a su aterrizaje, ellos recelaban de las capacidades de sus compañeras, y, así lo expresaba, y se lo hacían ver. Pero, el caso es que todo esto, en muchas ocasiones, era fruto de lo imaginario, puesto que no se había dado dichas circunstancias de empleo de la fuerza, con lo que todos estos temores formaban parte, más de la política preventiva “*por si acaso*” que de una realidad objetiva y palpable, que se fundamentaba en la visión popular de la mujer como “*sexo débil*”. Así que, en general, todas tenían que demostrar ante compañeros y mandos, como mínimo, el doble que sus homólogos para ganarse a diario el reconocimiento de la institución, que siempre las situaba en el espacio de la sospecha, y no les otorgaba el beneficio de la duda. Claro está que todo esto estaba apoyado, en demasiadas ocasiones, por el discurso cómplice de algunas mujeres, que daban la razón a sus colegas, reconociéndose

---

<sup>103</sup> Véase el capítulo 7.



con menor fuerza que sus compañeros. Este discurso de las más antiguas sobre la tan traída y llevada falta de fuerza, aún hoy día se da en algunas mujeres policía, aunque hay que decir que cada vez se da en menor medida. Y, todo ello, ha sido fruto de la cada vez mayor preparación técnica de *los y las* agentes de policía, que desde finales de la década de los ochenta, se apostó por una preparación reglada en la Academia de Policía de la CAM. Es cierto que todavía a día de hoy existe la creencia y el pensamiento, en algunos policías, sobre la menor fuerza de la mujer, pero pensamos que para desterrar estas creencias debe desaparecer tanto del discurso masculino como del femenino, para darle un aire de normalidad a todo este tema del que podemos pensar con optimismo está en vías de extinción, puesto que la fuerza es, dentro de la herramientas que usa la policía local, la que menos se utiliza porcentualmente.

La consecuencia inmediata a la opinión masculina de la falta de fuerza, y el riesgo para ellos de ir con una mujer de pareja, fue la de negarse a patrullar con compañeras, por lo que propiciaba que los mandos no las dieran trabajos puramente policiales, y las recluyeran en oficinas, centrales y en trabajos administrativos durante bastante tiempo, aunque, hay que pensar, que esta reclusión en las labores administrativas, es cierto como mantiene Martín (1994) las desempeñaban con mayor destreza las agentes. Esto que sí se daba mucho en los inicios, oír lo de la falta de fuerza de ellas, la realidad es que cada vez se oye menos, y lo que también se ha erradicado totalmente es la negativa de ellos a formar pareja de patrulla con ellas. Tal vez, esto esté propiciado especialmente por la normalización, cada vez mayor, en cuanto a que las labores que las mujeres policía desempeñan desde un principio en la actualidad, son las mismas que realizan ellos, con lo que todo tiende a normalizarse, escuchándose de un modo residual, cada vez menos, la cantinela de no querer patrullar con mujeres; y cuando esto se oye suele suceder algo más en turnos de noche, especialmente, o en unidades de intervención rápida, tipo antidisturbios.

Todo lo anterior, que es la perspectiva masculina, tiene una respuesta femenina, en este caso, unánime en cuanto a que todas las agentes de antes y de ahora, de localidades grandes o de municipios pequeños, todas, sin excepción, opinan que ellas tiene “*otro modo de hacer policía*”<sup>104</sup>. Y, que esa manera de trabajar, tiene mucho que

---

<sup>104</sup> Véase el capítulo 7.

ver con la educación recibida, y la socialización integrada. Ellas se perciben como mucho más dialogantes, empáticas, diplomáticas, y con mucho más aguante, cualidad esta última muy necesaria en una profesión donde el “*aguante*” ante una intervención complicada se ve más como una virtud que como un defecto. De este modo, sin lugar a dudas, la tercera hipótesis específica (H3)<sup>105</sup> <<*que la mujer policía, en general, tiene un modo distinto de trabajar al de los hombres, basado especialmente en el diálogo y la empatía*>> se confirma de un modo incontestable, pues encuentra un apoyo unánime en las mujeres policía local de todos los tiempos. Una de las agentes lo define de un modo bastante gráfico: “*es mejor con miel que con hiel*”, en clara alusión a que resulta mucho más efectivo dialogar que utilizar la fuerza bruta. El caso es que este modo diferente de hacer policía de las mujeres está más en la línea de los modelos preventivos de la actualidad, que de los represivos del pasado.

5. Después de ver los modos distintos de hacer policía de las agentes, y la contestación por parte de sus compañeros, a lo largo de la historia desde que forman parte de las plantillas de policía, cabe adentrarnos en lo que se percibe como una problemática aún sin resolver, esta es la de las barreras que impiden la promoción y ascenso de la mujer en el jerarquizado cuerpo de la policía local. Como se recordará, se analizaron anteriormente también la influencia de las pruebas selectivas en las mujeres para la entrada en la policía que nos ocupa, cómo estas limitaban y dificultaban en muchos casos su acceso. De hecho, sí se detectaron una serie de barreras implícitas en los procesos de selección, como ya hemos apuntado. Ahora nos queda sacar las conclusiones sobre las barreras para el ascenso de ellas a lo largo de la escala de mando. Porque tal como dice Martín (1994) la mujer tiene que soportar una presión mayor a la del hombre cuando intenta ascender, puesto que cuenta con la incompreensión de la organización, sus oportunidades son menores, y la constante tensión por tener que demostrar constantemente su capacidad hace que el ascenso y promoción lo vean como muy poco atractivo.

Dentro de las barreras que detectamos emanadas de los discursos de las mujeres policía entrevistadas, entre las que se encontraban un total nueve mujeres mando, de

---

<sup>105</sup> Véase capítulo 1.

diversas categorías (cabos, sargentos, jefa de policía) nos hicimos eco de varias de ellas, comenzando a valorar como una de las principales barreras el consabido “*techo de cristal*”<sup>106</sup> que las ha supuesto el artífice del final de la carrera profesional de muchas mujeres policía, sin haberla apenas iniciado, pues no se encontraba razón de cómo habiéndose formado, adquirido destreza y técnicas, sin aparente razón visible, se estrellaban en una barrera invisible. Las agentes veteranas han sido y son conscientes de que siempre se ha mirado con lupa su labor, y a lo que a los hombres se les daba por supuesto, a ellas, y esto supone una presión añadida, a la ya de por sí difícil profesión policial, a ellas, decíamos, no se las valoraba del mismo modo que a ellos. De igual manera que las antiguas, la noveles, piensan de modo muy similar, en cuanto a las barreras invisibles que frenan y detienen el ascenso en la escala de mando, aunque hay lugar para la esperanza, por los cambios orquestados en la sociedad, en cuanto a la conquista de profesiones estereotipadas de masculinas por parte de las mujeres, o los cambios en las estructuras familiares y culturales. Todo esto sin duda, redundaría en la consecución de escalafones de mando que se han negado a la mujer a lo largo de la historia.

La siguiente barrera es la que, para nosotros, representa uno de los mayores obstáculos para la mujer en la policía, esta es la de conjugar la vida laboral y familiar, puesto que es sobre ella, sobre la que recae la mayor parte de la responsabilidad de dichas tareas. Con lo que las mujeres, mucho más que los hombres, están expuestas a una doble jornada que las excluye del circuito de la promoción profesional, pues todo esto las condena a un mayor cansancio físico e intelectual, que las limita en sobremanera. Así, que hasta que las labores domésticas no se repartan al 50% entre hombres y mujeres, difícilmente se podrá llegar a igualar a la mujer con el hombre en el trabajo, ya sea en el policial o en cualquier otra actividad. La maternidad, o lo que es lo mismo, cuando tienen hijos las agentes, es la razón más apuntada por ellas, como la verdadera causa del abandono del ascenso en la carrera policial. En general, tanto veteranas, más, claro está, pero noveles también, ponen el dedo en la llaga en que es la maternidad lo que lo marca todo. Esto que expresan especialmente las más antiguas, sobre lo que marca un antes y un después, no hace otra cosa que confirmar la quinta y

---

<sup>106</sup> Véase capítulo 7.

última hipótesis específica (H5)<sup>107</sup> lanzada para su comprobación por esta investigación, la cual fue <<*que la crianza de los hijos especialmente es uno de los mayores obstáculos a la carrera de ascenso profesional de las mujeres policía*>>. Existe una necesidad que ellas suelen expresar, sobre que el hecho de tener un hijo, las obliga a todas a buscar desesperadamente integrarse dentro de los turnos de mañana, principalmente, ya que es el turno que se combina mejor con los horarios de guarderías y colegios, puesto que si durante la crianza de los niños están en el turno de tarde, por ejemplo, no verían casi a sus hijos, y si trabajaran de noche, las horas de sueño y descanso que perderían podrían, incluso, debilitar considerablemente su salud. Con lo que no les queda otro remedio que buscar su inclusión en la mañana, de un modo desesperado, extremo este que luego es criticado, frecuentemente, por sus compañeros hombres. Así que en este tema no parece haberse avanzado del mismo modo que en algunos otros, puesto que las más jóvenes también reconocen que al tener hijos, eso las inmovilizará en el escalafón de una manera inmediata, ya que ante la tesitura de la carrera profesional, o, los hijos, normalmente eligen los hijos, pues no se ven capaces de conjugar las dos cosas a la vez, pues lo uno hipoteca lo otro.

La tercera de las barreras traída por los discursos de las agentes es la del nivel académico como obstáculo añadido a todo lo anterior. Aquí sí que podemos decir, que esta barrera ha afectado infinitamente más a las veteranas que a las noveles. En sus inicios, la mujeres si era muy probable que tuvieran un bajo nivel académico, o mejor dicho, que no ostentasen niveles académicos altos, tales como bachilleratos o estudios universitarios, puesto que en su comienzos, hace algo más de cuatro décadas, el estudio no se encontraba entre las prioridades de las mujeres, entre otras cosas, porque no se las permitía acceder a ellos en la misma proporción que a los hombres. Pero todo esto, con el paso de los años fue cambiando, y ellas al cabo del tiempo han ido adquiriendo niveles académicos por encima del de ellos. Encontrándose algunas mujeres en la actualidad muy bien preparadas, así que para concluir con esto, podemos inferir que tal vez sí tuviera que ver en los inicios la falta de estudios para poder haber conquistado escalones de mando, pues si hubiesen contado con mayor preparación, al menos, hubiesen tenido la posibilidad de haber optado a los ascensos, y consecuentemente, en la actualidad contaríamos con mayor número de mujeres en el escalafón de mando.

---

<sup>107</sup> Véase capítulo 1.

La cuarta de las razones o barrera que obstaculiza la promoción de las agentes de policía, a nuestro entender, es la movilidad “*inter-turnos*”. Esto que, a priori, puede parecer banal, o una tontería, lejos de eso, marca mucho la decisión final de intentar optar a una plaza superior. La lógica de esta barrera va unida a la de la maternidad, que ya analizamos anteriormente, puesto que la consecuencia inmediata de ascender, es en el mejor de los casos, modificarles el turno de trabajo, cambiándoles el mismo, cuando no suponga, además, si pertenecen a la policía municipal de Madrid, un cambio incluso de distrito. Como decíamos, va unido lo uno a lo otro, es decir, si opositan y ascienden, pero se encontraban en el turno de mañana porque habían logrado situarse en él al ser madres, automáticamente, si se asciende, la movilidad inter-turnos se produce, con lo que esto supone otra barrera para decidirse a forjarse una carrera profesional, que sin duda las condena a renunciar a los hijos, y por eso, muchas de ellas expresan su predilección por la maternidad, al no poder compatibilizar ambas. Porque tal y como están distribuida la cargas familiares hoy en día, hay una clara desventaja del lado de ellas. Además, existe una barrera más también consecuencia del hipotético ascenso conseguido, esta es el de jornadas de trabajo más largas cuando se asciende. Esto es contemplado, o mejor dicho, expuesto por una mando veterana, aunque también lo ven un obstáculo las nuevas (aunque menos) la razón de esto es que sí es cierto que antaño, las jornadas eran más largas para todos y todas las policías en general, lo que hacía menos llevadera la vida laboral y familiar. Pero hay que decir, que en la actualidad, al menos en la policía local, sus jornadas suelen ser de ocho o nueve horas diarias a lo sumo, con sus solapes entre un turno y otro, que les permiten salir a la hora estipulada en el 95% de los días laborables, pues no podemos olvidar, que es consustancial a la labor policial, el tener que prolongar la jornada en ocasiones, ante imprevistos como accidentes, detenciones, u otras circunstancias de cierta importancia. Aunque en honor a la verdad, los relevos con el turno entrante, ante situaciones excepcionales, no suelen demorarse en exceso, sobre todo, desde que las plantillas son más numerosas, y desde que el cuadro de mandos está más completo. Con lo que las jornadas largas, con exceso de horas, no parece vaya a ser una barrera insalvable para intentar la promoción, al menos, en los escalafones intermedios de mando de la policía local.

**6.** Para finalizar con el análisis de las hipótesis lanzadas, queda ahora por ver si después de haber comprobado el mayor o menor acierto de las de carácter específico, cabe

expresar si la llamada (H0)<sup>108</sup>, hipótesis general, la cual nos adelantaba que <<el paso de algo más de cuatro décadas desde la entrada de las primeras mujeres en la Policía Local (antes municipal) de la Comunidad de Madrid no ha supuesto una integración total en la Institución, por lo que el proceso está inacabado>> si ha sido validada, o no, después del largo proceso de investigación que ha desembocado en el material que aquí se presenta, y, mucho otro, que en forma de entrevistas transcritas, se encuentran en archivos informáticos, que por una lógica cuestión de volumen no se han impreso. El proceso de integración, aunque avanzado, no lo creemos totalmente finalizado, ya que aún hoy en día, seguimos comprobando como, por ejemplo, las pruebas selectivas, y los requisitos exigidos para el acceso a las policías locales, siguen afectando más a las mujeres que a los hombres. Estamos de acuerdo en que poco a poco, se van solventando temas tales como los permisos de conducir (B-2, C, D, BTP), para los cuales se han comenzado a impartir cursos gratuitos exclusivos para mujeres en muchos municipios. También, se empieza a pensar en que se debe dar más valor e importancia a los exámenes teóricos en comparación con las pruebas físicas, aunque paradójicamente éstas, las físicas, sean una de las causas de las mayores críticas masculinas, que consideran más ventajosas las marcas que deben de superar ellas, cuestión que queda demostrada no ser del todo cierta por las menores calificaciones obtenidas porcentualmente por las agentes femeninas. En cuanto a la altura mínima exigida para el acceso, aquí sí podríamos decir que existe una clara desventaja en las mujeres que quieran acceder a la policía local frente a los hombres, pues la altura mínima que se las exige a ellas es cinco centímetros mayor en comparación con otros cuerpos de seguridad, como Guardia Civil o Cuerpo Nacional de policía, donde sí se han adaptado las exigencias de altura, a la media del modelo antropométrico de mujer de nuestro país, por lo que lo consideramos una asignatura pendiente, que esperamos sea subsanado en venideras oposiciones a policía local, de las ofertas de empleo público por llegar.

Estas modificaciones que se proponen, desde luego, irán dando su fruto con el paso del tiempo, el cual se prolongará más o menos en función de lo que se tarden en aplicar de una manera generalizada. Otras políticas activas de igualdad de género propuestas en su momento en las <<Jornadas sobre liderazgo en el mando de las

---

<sup>108</sup> Véase capítulo 1.

*mujeres policía*>> celebradas en el Instituto de Seguridad Pública de Cataluña, y con las que estamos de acuerdo, son el promover mecanismos que faciliten la entrada de las mujeres en condiciones de igualdad, compensando el desigual punto de partida, que irían desde campañas publicitarias que incluyan mujeres policía, para visualizarlas e ir desterrando la creencia de que la policía es un feudo exclusivamente masculino, pasando por una política de cuotas, que durante un tiempo sirvan para igualar porcentajes de participación masculina y femenina. Esta última medida, que sin duda levantaría reticencias inicialmente, sería muy necesaria puesto que si no se incrementa la base, es decir, el número de mujeres policía, difícilmente se podrá conseguir que vaya aumentando su porcentaje en las escalas de mando. También, abogamos por fomentar la integración sin restricciones de las mujeres en todos los turnos y unidades especializadas, incluso, en las que en la actualidad son más restrictivas con ellas, como por ejemplo, unidades de intervención en conflictos (antidisturbios), motoristas, caballería, etc., para de ese modo normalizar su presencia. Propiciar en la medida de lo posible patrullas exclusivamente femeninas, como medida de visualización por un cierto tiempo, así se conseguirá prestigiar el papel de las mujeres en la policía y se incorporarán más rápidamente valores femeninos dentro de la institución, con lo que se iría implantando una cultura de equidad de género en la organización policial. Por otro lado, para conseguir facilitar la promoción de mujeres en la escala de mando, se deben orquestar mecanismos que propicien la inmovilización, durante el tiempo necesario, en el turno y unidad, si así lo requiere la ascendida, en el caso de que se encuentre inmersa en todo el proceso de maternidad, de tal modo que no se vean forzadas a elegir entre carrera profesional y/o maternidad. Siguiendo a Cobler se necesita una mayor corresponsabilidad de mujeres y hombres, tanto en los ámbitos públicos como privados. Esto desde luego puede ser facilitado en gran medida con una cultura de equidad desde la organización policial, que debe encontrar los medios para conciliar la vida laboral y personal, tanto de mujeres como de hombres que la componen, ya que ambos son imprescindibles en el ámbito laboral y familiar (Cobler, Op cit). Desde luego, en el empeño de conseguir una mayor presencia y promoción de la mujer en la policía local no nos encontramos solos predicando en el desierto, puesto que todo este tema parece ser motivo de preocupación de diferentes cuerpos policiales, y en diversas regiones de nuestro Estado, así la Guardia Urbana de Barcelona (GUB), a través de su Ayuntamiento crearon la Comisión para la Igualdad de la mujer en la Guardia Urbana,

presentando posteriormente el Plan de actuación municipal 2012-2015, donde se proponen como objetivos del mismo, incrementar el porcentaje de mujeres que se incorporen a su plantilla e impulsar su promoción y ascenso dentro del cuerpo.

Y hasta aquí la presente investigación que ha ocupado gran parte de nuestro tiempo en los últimos años. Decir que esta tarea ha resultado tan ardua como interesante. También, pedir disculpas porque con toda seguridad, el sesgo masculino de la mirada del investigador, ha debido dificultar en muchas ocasiones descifrar claves unas veces evidentes y, otras muchas, latentes, debido principalmente (por utilizar un símil informático) a carecer en nuestra mente del programa que nos hiciera reconocer las situaciones de discriminación, a las que a lo largo de la historia se ha sometido y somete a estas profesionales.



## BIBLIOGRAFÍA

- ABELLÁN, A. (2002): "Longevidad y estado de salud", en *Envejecer en España. II Asamblea Mundial sobre Envejecimiento. Indicadores demográficos, económicos, sociales, de salud y de servicios sociales*. Madrid, pp. 27-34.
- AGAR, M. H. (1996): *The professional stranger: An informal introduction to ethonography* (2 Ed.). San Diego: Academic Press, Inc.
- AGUILAR, M. T. (2008): El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Revue de civilisation Contemporaine de l' Université de Bretagne Occidentale*, N° 8, pp. 1-11.
- AHERM, J. F. (1972): *Police in Trouble*. Nueva York, Hawthorn.
- ALBERDI, I. (1996): "Nuevos roles femeninos y cambio familiar" en García de León y Cortázar (Edits). *Sociología de las mujeres españolas*, pp. 41-67. Ed. Complutense Madrid 1996.
- ALISON YOUNG, J. M: (2014): Repercusiones del género sobre el desarrollo profesional en la policía. *Revista Catalana de Seguretat Pública*. 27 marzo de 2014, pp. 67-105.
- ALONSO, L. (1994): "Sujetos y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa" en J. M. Delgado y J. Gutiérrez (Coord.): *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, pp. 225-240. Madrid: Síntesis Psicológica.
- ALVARO, J.L. (1995): *Psicología social: Perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid. Siglo XXI.
- ALVIRA, F. (1983): Perspectiva cualitativa/perspectiva cuantitativa en la metodología sociológica. *Revista Española de Investigación Sociológica*, 22, pp 53-75.
- AMIGOT LEACHE, P. (2005): *Relaciones de poder, espacio subjetivo y prácticas de libertad: análisis genealógico de un proceso de transformación de género*. (Tesis doctoral). Directora Margot Pujal i Llombart. Facultad de Psicología. Universitat Autònoma de Barcelona.
- AMORÓS, C. (1990): *Mujer, participación, cultura política y Estado*. Buenos Aires. Ediciones de la Flor, 1990.

ANTÓN, C. (2005): Factores y barreras para el acceso de la mujer a las organizaciones. *Revista Ciencia Policial*. Nº 77. Instituto de Estudios de Policía. Madrid, pp 27-32.

ATKINSON, P. y HAMMERSLEY, M. (1994): "Ethnography and participant observation", en N. K. Denzin e Y. Lincoln: *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks, California: Sage, pp. 248 - 261.

AUERBACH C. E., & SILVERSTEIN, L. B. (2003): *Qualitative Data: An Introduction to Coding and Analysis*. New York: New York University Press.

AUBEL, J. (1993): Guidelines for studies using the group interview technique, OIT, Ginebra, 1993.

BARBERÁ, E. (1998): *Psicología del género*. Barcelona: Ariel Psicología.

BARBERÁ, E. (2004): "Perspectivas socio cognitive: estereotipos y esquemas de género" en E. Barberá e I. Martínez (Coord.): *Psicología y género*, pp. 55-80 Madrid, Pearson Educación S. A.

BARRIO, E. (1996): *Historia de las transgresoras. La transición de las mujeres*. Barcelona. Editorial Icaria.

BEAUVOIR, S. (1949): *El segundo sexo. Los hechos y los mitos*. Buenos Aires. Editorial Siglo XX.

BEAVOIR, S. (1949): *El segundo sexo. La experiencia vivida*. Buenos Aires. Editorial Siglo XX.

BEL BRAVO, M. A. (1998): *La mujer en la historia*. Madrid. Ediciones Encuentro.

BEM, S. (1974): The Measurement of Psychological Androgyny in *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 42, pp. 155-162.

BERGER, P. L. & LUCKMANN, T. (2005): *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires. Amorrortu.

BERNARD, H. R. (1988). *Research methods in cultural anthropology*. Newbury Park, CA: Sage.

BIANCHI, M. (1978): "Más allá del doble trabajo" en Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid-Barcelona: Icaria-Fuhem.

- BIXBY, L. S. (sin fecha): Grupos focales sobre difusión de la planificación familiar en Costa Rica. *Programa Centroamericano de Población. Universidad de Costa Rica.*
- BLALOCK, G; DEVARO, J; LEVENTHAL, S. y SIMON, D. (2011): Gender bias in power relationships: evidence from police traffic stops. *Applied Economics, Taylor and Francis Journals*, 43(29), 4469-4485.
- BLUMER, H. (1982): *Interaccionismo Simbólico: Perspectiva y Método*. Nueva York.
- BOBBIO, N. (1997): *El filósofo y la política* [Antología]. México, Fondo de Cultura Económica.
- BOGDAN, R. C. & BIKLEN, S. K. (1992): *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- BOGDEWIC, S. P. (1992): "Participant observation". In B. F. Crabtree & W. L. Miller (Eds.), *Doing qualitative research: Research methods for primary care*. Volume 3, pp.45-69. Newbury Park, CA: Sage.
- BORDERÍAS, C; CARRASCO, C; ALEMANY, C. (1994): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales (Comp.)* Colección Economía Crítica. Barcelona. Icaria.
- BOURDIEU, P. (1985): *¿Qué significa hablar?* Madrid. Ed. Akal.
- BRAUN, V. & CLARKE, V. (2013): *Successful Qualitative Research*. London: Sage Publications.
- BRENNER, M. Et al. (1985): *The research interview: uses and approaches*, London: Academic Press.
- BROWN, M. (1998): "Situated knowledges of personal embodiment: Transgender activists' and psychological theorists' perspectives on 'sex' and 'gender' ". En H. J. Stam (Ed.), *The body and Psychology* , pp. 120-140. London: Sage.
- BROWN, J. (1996): Integrating Women into Policing: a Comparative European Perspective, en *International Conference Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West*. 14-16 noviembre. Eslovenia: College of Police and Security Studies.
- BROWNE, K (1998): *Trabajos distintos. Una aproximación evolucionista a las mujeres en el trabajo*. Londres. (2000) de la traducción castellana para España y América. Barcelona. Editorial Crítica.

- BRYMAN, A. (1988): *Quantity and quality in social research*, London: Unwin Hyman.
- BUCHHEIM, H. (1985): *Política y poder*. Barcelona, Alfa.
- CABRERA PÉREZ, L. A. (2005): *Mujer, trabajo y sociedad (1839 – 1983)*. Madrid. Fundación BBVA y Fundación F. Largo Caballero.
- CABRUJA I UBACH, T (1996): “Postmodernidad y subjetividad: construcciones discursivas y relaciones de poder”, en A. Gordo y J. L. Linaza (eds.), *Psicologías, Discursos, Poder*, pp. 373-390. Madrid, Visor.
- CABRUJA I UBACH, T (1998): Psicología social crítica y posmodernidad. Implicaciones para las identidades construidas bajo la racionalidad moderna. In: *Anthropos*, nº177, pp. 49-59.
- CALLEJO, J. (1998): Sobre el uso conjunto de técnicas cuantitativas y cualitativas. *Rev Internacional Social*; 21 (tercera época): pp. 66-87
- CALLEJO, J. (2002): Observación, entrevista y grupo de discusión: el silencio de tres prácticas de investigación. *Rev. Esp Salud Pública* 2002; 76: 409-422. Nº 5- Septiembre-Octubre 2002.
- CAMPS, V. (1990): *Virtudes públicas*. Espasa-Calpe, Madrid.
- CARPIZO, J. (1999): El poder: su naturaleza, su tipología y los medios de comunicación masiva. *Boletín Mexicano de Derecho comparado*, año 1999, nº 95. XXXII mayo-agosto 1999.
- CARRASCO, C; ALABART, A; COCO, A; DOMÍNGUEZ, M; MARTÍNEZ, M; MAYORDOMO, M; RECIO, A; SERRANO, M (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Instituto de la Mujer.
- CARRASCOSA, J. (1987): *Policía Municipal de Madrid: siete siglos de historia, 1202-1987*. Madrid: Ayuntamiento de Madrid.
- CARVER, P.R.; YUNGER, J.L. y PERRY, D. G. (2003): Gender identity and adjustment in middle childhood. *Sex Roles*, Vol 49, Nº 3 p. 4.
- CASTAÑO, C; IGLESIAS, C; MAÑAS, E; SANCHEZ-HERRERO, M (1999): *Diferencia o Discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Madrid. Colección Estudios. Edita CES.

CATTELL, J. M. (1903): A Statistical Study of Eminent Men in *Popular Science Monthly*, 62, pp. 352-377.

CHING-NING CHU (2009): *El arte de la guerra para las mujeres*. Barcelona: Random House Mondadori.

CHODOROW, N. (1990): Psicanálise da maternidade. Río de Janeiro: Rosa dos Temps.  
Clifford, J. (1983). *De l'autorité en ethnographie. Rev L'Ethnographie* 1983; 2: 87-118.

CLIFFORD, G. (1983): *Local knowledge: Further Essays in Interpretive Anthropology*. New York: Basic Books.

COBLER, E. (2014): El trabajo de la mujer policía. *Revista Catalana de Seguretat Pública*. 27 marzo de 2014, pp. 106-129.

COBO, R. (1995): *Fundamentos del patriarcado moderno. Jean Jacques Rousseau*. Col. Feminismos, Cátedra, Madrid

CODE, L. (1991): *What Can She Know? Feminist Theory and the Construction of Knowledge*, Cornell University Press, Ithaca, NY.

COLÁS, P. (2004): “La construcción de una Pedagogía de Género para la igualdad” en Rebollo, A. y Mercado, I. (Coord.). *Mujeres y desarrollo en el siglo XXI: Voces para la igualdad*. Madrid: McGraw-Hill.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2003): Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. Madrid. *Colección Informes nº 3/2003*. Edita CES.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2012): Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. Madrid. *Colección Informe 01/2011*. Edita CES.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, de 27 de diciembre de 1978 (BOE 29-12-1978).

COOLEY, C (1902): *La naturaleza humana y el orden social*. Nueva York: hijos de Charles Scribner, ed, revisada 1922.

COOPER, V (1997): Homophily or Queen Bee Syndrome. Female evaluation of female leadership. *Small Group Research*, 28 (4), 483-499.

CORNELIUS, N.; SKINNER, D. (2005): An Alternative View through the Glass Ceiling. Using capabilities theory to reflect on the career journey of senior women. *Women in Management Review*, vol. 20, nº 8, pág. 595-609.

CURIEL, O. (2009). Identidades esencialistas o Construcción de identidades políticas: El dilema de las feministas afrodescendientes. *Revista Electrónica Construyendo Nuestra Interculturalidad*, Año 5, Nº5, vol. 4: 1-16. 2009.

DE LAURENTIS, T. (1992): *Alicia ya no. Feminismo, semiótica, cine*, Madrid, Cátedra.

DE MIGUEL ÁLVAREZ, A. (2006): Coordinación e Introducción del monográfico: Perspectivas feministas en la España del siglo XXI, *Labrys, Études féministes/estudios feministas*, Universidad de Brasília, Juin/Décembre 2006, nº 10.

DEAUX, K & LEWIS, L. L. (1984): Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 46(5), May 1984, 991-1004.

DECRETO 112/1993, de 28 de octubre, que aprueba el Reglamento Marco de Organización de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid.

DEMONTE, V. (1991): Sobre la expresión lingüística de la diferencia, en C. Bernis et al, (eds.), *Los estudios sobre la mujer. De la investigación a la docencia. Actas de las VIII Jornadas de Investigación Interdisciplinaria*, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, UAM, Madrid, 1991, 281.

DENZIN, N. K. (1970): *The research act*, Chicago: Aldine.

DENZIN, N., & LINCOLN, Y. S. (2005 [1994]): *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage Publications.

DGT (DIRECCION GENERAL DE TRÁFICO). 2006 *Estadísticas DGT*.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (1992). Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española. Madrid: Espasa Calpe.

DINGWALL, R. (1997): "Accounts, Interviews and Observations" en Miller, G, Dingwall, R, (editors). *Context & Method in Qualitative Research*. Londres: Sage pp. 51-65.

DOMINGO, C. (2007): *Coser y cantar*. Barcelona. Random House Mondadori.

- ECKES, T. (1994): Features of Men, Features of Women: Assessing Stereotypic Beliefs About Gender Subtypes. *British Journal of Social Psychology*, 1994 (33), 108.
- EL MUNDO (1999): Así somos, así nos vemos. *La Revista de El Mundo*. Madrid, 14 agosto de 1999.
- EL PAÍS (2005): Policías más bajitas. *El País Digital*. Madrid, 9 septiembre de 1999.
- ELIAS, N. (1987). *La sociedad de los individuos*. Barcelona: Península. 2000.
- ERIKSON, E. (1972): *Sociedad y Adolescencia*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- ERLANDSON, D. A.; HARRIS, E. L.; SKIPPER, B. L. y ALLEN, S. D. (1993): *Doing naturalistic inquiry*, London : Sage.
- EYSENK, H (1960): *The Structure of human personality*. London: Mathuen.
- FASTING, K; SCRATON, S; PFISTER, G; VÁZQUEZ, B; BUÑUEL, A (2000): *Experiencia y significado del ejercicio físico en la vida de las mujeres de algunos países europeos*. Madrid. Edita Instituto de la Mujer.
- FEMENÍAS, M. L. (2000): *Sobre sujeto y género (Lecturas feministas desde Beauvoir a Butler)*, Catálogos, Buenos Aires.
- FERNÁNDEZ, J. (1998): “El posible ámbito de la generología” en Juan FERNÁNDEZ (coord): *Género y sociedad*, pp.19-40. Madrid, Pirámide.
- FERNÁNDEZ GARRIDO, J. (2002): El entorno de violencia psicológica en el trabajo: ¿entre el buen salvaje y el “homo-homini-lupus”? *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 20. Núm.2, pp 351-382.
- FERNANDEZ VILLANUEVA, C. (2003): *Psicologías sociales en el umbral del siglo XXI*. Madrid. Ed. Fundamento.
- FESTINGER, L. (1957): *A theory of cognitive dissonance*. Stanford: Stanford University Press [Trad. Teoría de la disonancia cognitive. Madrid: Instituto de Estudios Políticos. 1975]
- FIGUEROA-SAAVEDRA, M. (2008): Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al Cuerpo de Policía Municipal. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, pp.151-178. Vol. 26, núm. 1, 2008.

FRANCO, P; NUÑO, L; SANTIAGO, P. (2009): *Formación en igualdad de oportunidades III*. Madrid. FOREM. Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera.

FRANK, E y ROSEN, E. (1949): a Projective Test of Masculinity-Femininity, in *Journal of Consulting Psychology* 13, pp. 247-256.

FREUD, S. (1921): *Psicología de las masas y análisis del yo*. Ed. Biblioteca Nueva. Tomo III. Obras Completas.

FRIEDAN, B. (1963): *La mística de la feminidad*, Madrid, Júcar.

FUSS, D. (1989): *Essentially Speaking: Feminism, Nature and Difference*, Routledge, Nueva York.

GAMBA, S. (2008): Feminismo: historia y corrientes, *Mujeres en red. El periódico feminista*. En: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1397> [20-02-2014].

GARCÍA MARTÍNEZ, A. (2013): *El pensamiento feminista de Simone de Beauvoir en el segundo sexo*. (Trabajo final de grado). Grado en Humanidades: estudios interculturales. Universidad Jaume I. Castellón.

GARCÍA SERRANO, C. y MALO, M.A. (1997): ¿Es diferente el desajuste educativo de las mujeres?. *Información Comercial Española*. Núm.760. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda.

GARCÍA-LEIVA, P. (2005). Identidad de género: modelos explicativos. *Escritos de psicología* 2005.7: 71-81. Universidad de Huelva.

GARCÍA-VELASCO, O. (2013): *El síndrome de la abeja reina*. (Tesis doctoral): Directores. José María Prieto Zamora y Rosario Martínez Arias. UCM. Facultad de Psicología. Madrid.

GATENS, M. (1991): *Feminism and Philosophy: Perspectives on Difference and Equality*, Indiana University Press, Bloomington.

GENTILE, C. (1993): Just what are sex and gender, anyway? A call for a new terminological standard. *Psychological Science*, 4, 120-122.

GERGEN, K. (1991): *El yo saturado, dilemas de identidad en el mundo contemporáneo*. España: Ediciones Paidós Ibérica.

GIDDENS, A (1991): *Sociology*. Alianza Universidad Textos.



GIL GALVÁN, M. R (2005): *La dialéctica mujer-empleo: análisis de una realidad social, política, laboral y educativa*. Málaga. Ediciones Aljibe.

GLASER, B.G., & STRAUSS, A.L. (1967): *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.

GOFFMAN, E. (1959): *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu-Murguía, 1987.

GOFFMAN, E. (1961): *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires. Amorrortu, 2001.

GOFFMAN, E. (1963): *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires. Amorrortu, 2001.

GOLD, R. (1958): Roles in sociological field observations. *Social Forces*, Vol 36, nº 3, pp. 217-223.

GRIFFIN, P. (1992): Changing the game: Homophobia, sexism, and lesbians in sport, in *Quest*, 44, 22. 251-265.

HAKIM, C. (1979): Occupational Segregation: A Comparative Study of the Degree and Pattern of Differentiation between Men and Women's Work in Britain, the United States and Other Countries. *Research Paper* Num. 9. Londres: Department of Employment.

HARAWAY, D. (1997): *Modest Witness@Second Millennium. Female Man Meets OncoMause*. New York: Routledge.

HARDING, S. (1986): *The science question in feminism*. Cornell University Press.

HARE-MUSTIN, R.T. y MARECEK, J. (1994): "Los sexos y el significado de la diferencia: postmodernidad y psicología". En R. T. Hare-Mustin y J. Marecek (Eds.) *Marcar la diferencia. Psicología y construcción de los sexos*, pp 39-86. Barcelona: Herder.

HATHAWAY, S. R. y McKINLEY, J. C. (1940): A Multiphasic Personality Schedule (Minnesota): Construction of the Schedule, in *Journal of Psychology* 10, pp. 249-254.

HAVELOCK ELLIS, H. (1894) [1934]: *Man and Woman: A Study of Secondary and Tertiary Sexual Characteristics*. London: Heinemann.

HAVELOCK ELLIS, H. (1903): *Studies in the Psychology of Sex [Vol III]: Analysis of the Sexual Impulse, Love and Pain, The Sexual Impulse in Women*. Philadelphia: The F. A. Davis Company, Publishers.

HAVELOCK ELLIS, H. (1906) [1927]: *Studies in the Psychology of Sex Volume V: Erotic Symbolism, The Mechanism of Detumescence, The Psychic State in Pregnancy*. Philadelphia: The F. A. Davis Company, Publishers.

HAZENBERG, A y ORMISTON, C. (1995): *Women in European policing; what's it all about?* Amersfoort: European Network of Policewomen.

HEIDER, F. (1946): Attitudes and cognitive organization. *The Journal of Psychology*, 21: 107-112.

HERNÁNDEZ, M. (2005): La contribución de la mujer a los valores de la policía actual. *Ciencia policial: revista del Instituto de Estudios de Policía*, nº 77, 2005, p.p 39-45. Madrid.

HERNÁNDEZ, N. (2004): *Modelo Teórico de Desarrollo de Habilidades Profesionales para la Función Profesor Investigador Universitario*. Trabajo de Grado para obtener el título de Doctora en Ciencias de la Educación. UNERS.

HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C.; BAPTISTA, P. (2007): *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. México. Mc Graw Hill.

IBAÑEZ, J. (1979): *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: Técnica y crítica*, Madrid: Siglo XXI.

IBARRA MELO, M. A. (2006): *Transformaciones identitarias de las mujeres como resultado de su participación política en las guerrillas y en las acciones colectivas por la paz en Colombia*. (Tesis doctoral). Directora Concepción Fernández Villanueva. UCM. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Madrid. España.

IÑIGUEZ, L. (2001): "Identidad: de lo personal a lo social. Un recorrido conceptual". Preprint: Crespo, E. (Ed.) *La constitución social de la subjetividad*, pp. 209-225. Madrid. Catarata.

JACKLIN, C. N. & BAKER, L. A. (1993): "Early gender development", In S. Oskamp & M. Costanzo (Eds.), *Gender Issues in Contemporary Society*, pp. 44-57.

JANESICK, V. J. (1994): "The dance of qualitative research design". In N. K. Denzin e Y. Lincoln: *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks, California: Sage, pp. 209-219.

JORGENSEN, D. L. (1989): "Participant observation: A methodology for human studies". Newbury Park, CA: Sage. As cited in Ashworld, P. D. (1995). *The meaning of "participation" in participant observation*. *Qualitative Health Research*, 5(3), 366-388.

JUNKER, B. (1960): "Field work". Chicago: University of Chicago Press. As cited in Bogdewic (1992). *Participant observation*. In B. F. Crabtree & W. L. Miller (Eds.), *Doing qualitative research: Research methods for primary care*. Volume 3, pp 45-69. Newbury Park, CA: Sage.

JUNKER, B. (1960): "Field work". Chicago: University of Chicago Press. As cited in Atkinson, P., & Hammersley, M. (1994). *Ethnography and participant observation*. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds), *Strategies of qualitative inquiry*, pp 110-136. Thousand Oaks, CA: Sage

KALPOKAITE, N. (2014): *Características psicosociales del liderazgo político en los procesos de la transición hacia la democracia. Análisis comparado entre los líderes de España y Lituania*. (Tesis doctoral) Director: Florentino Moreno Martín. UCM. Facultad de Psicología. Madrid. España.

KANTER, R. (1976): *The policy issues*. In *Women and the Workplace: The implication of Occupational Segregation*, eds M. Blaxall and B.Reagan. University of Chicago Press, Chicago, IL.

KRAFFT-EBING, R. V. (1886) [1998]: *Psychopathia Sexualis –A Clinical-Forensic Study*. New York: Arcade Publishing.

KINSEY, A. C.; POMEROY, W. B. y MARTÍN, C. E (1948): *La conducta sexual del hombre*, Buenos Aires, Siglo XXI.

KINSEY, A. C.; POMEROY, W. B.; MARTÍN, C. E y GEBHARD, P. H. (1953): *La conducta sexual de la mujer*, Buenos Aires, Siglo XXI.

KITZINGER, C. (1994): Sex differences: Feminist perspectives. *Feminism y Psychology*, 4, 501-506.

LAKOFF, R. (1981): *El lenguaje y el lugar de la mujer*, Hacer, Barcelona.

LAMAS, M. (1995): Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género, en *La Ventana*, núm. 1, Guadalajara, Universidad de Guadalajara, 1995, p 33.

LEVINSON, D. J.; DARROW, C. N.; KLEIN; E. B.; LEVINSON, S. H. y McKEE, B. (1978): *The seasons of a man's life*; New York: Random House.

LEY ORGÁNICA 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. (BOE 14-3-86).

LEY 4/92, de 8 de julio, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid (BOE 20-2-1992).

LEYMANN, H. (1996): *Mobbing: La persécution au travail*. Paris: Editions du Seuil.

LÓPEZ, F. (1988a): “Adquisición y desarrollo de la identidad sexual y de género” En J. Fernández (coor). *Nuevas perspectivas en el desarrollo del sexo y del género*, pp. 46-69. Madrid: Pirámide.

LOZANO, B (2008): “El concepto goffmaniano de estigma” en R. González, B. Lozano y J. I. Castián (coordinadores). *Psicosociología del Estigma. Ensayos sobre la diferencia, el prejuicio y la discriminación*, pp. 61-62. Madrid. Editorial Universitas, S.A.

MACCOBY, E. E & JACKLIN, C. N (1974): *The psychology of sex differences*. Stanford: Stannford University Press.

MAQUIEIRA, V. (2001): Género, diferencia y desigualdad. En *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, pp. 127-190. Madrid. Alianza Editorial.

MARTÍN CASARES, A. (2006): *Antropología del género. Culturas, mitos y estereotipos sexuales*. Madrid: Cátedra.

MARTÍN FERNÁNDEZ, M. (1994): *Mujeres policía*. Madrid. Colección Monografías, nº 134. CIS.

MARTÍN-BARÓ, I. (1989): *Sistema, Grupo y Poder*. Psicología Social desde Centroamérica II. El Salvador. UCA Editores

MARTÍNEZ-GUZMAN, A. (2012): Repensar la perspectiva psicosocial sobre el género: Contribuciones y desafíos a partir de las identidades transgénero. *Psicoperspectivas*, 12(2), pp. 164-184.

MARTÍNEZ CARRIÓN, J. M. (2001): Bienestar y niveles de vida biológicos en la España Contemporánea, ponencia presentada al *Seminario Desarrollo Económico Comparado, España y México*, CIDE y El Colegio de México, 4-6 de julio de 2001.

MARTÍNEZ QUINTANA, V. (Coord) (1999): *Mujer y participación en las organizaciones. Trayectorias y tendencias en la sociedad actual*. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

MARTÍNEZ QUINTANA, V (Coord) (2006): *Problemas sociales de género en el mundo global*. Madrid. Editorial universitaria Ramón Areces. Fundación Luis Vives.

MARTÍNEZ, B. (1998): “El sexo como variable sujeto: aportaciones de la psicología diferencial” en Juan Fernández (Coord.): *Género y sociedad*, pp. 43-76. Madrid, Pirámide.

MARTÍNEZ, B.; BARBERÁ, E.; PASTOR, R. (1988): “Medida de la masculinidad, feminidad y androginia psicológica” en Juan Fernández (Coord.): *Nuevas perspectivas en el desarrollo del sexo y el género*, pp. 125-143. Madrid, Pirámide.

MARTÍNEZ, M.; IÑIGUEZ, L. (1987): *Análisis del discurso sobre la identidad*. Universidad Autónoma de Barcelona. Estudio presentado en el 1º Encuentro Lusospanhol de Psicología Social. Tomar, Portugal.

MARVIN, S. (2006): Venus envy: problematizing solidarity behavior and queen bees. *Women in Management Review*, 21 (4), 264 – 276.

MASTERS, W. y JOHNSON, B. (1966): *Respuesta sexual humana*, Buenos Aires, Interamericana.

MAXWELL, J. A. (2013): *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. London: Sage Publications.

MAYAN, M. J. (2001): *Una introducción a los Métodos Cualitativos: Módulo de Entrenamiento para Estudiantes y Profesionales*. Qual Institute Press. International Institute for Qualitative Methodology.

MAYORGA BORGES, C. A. (2007): *Otras identidades. Mujeres, inmigración y prostitución*. (Tesis doctoral). Director Eduardo Crespo Suarez. UCM. Facultad de Psicología. Madrid.

MCCRACKEN, G. D. (1988): *The long interview*, Beverly Hills, California: Sage.

MEAD, G.H. (1972 [1934]): *Espíritu, persona y sociedad*. Madrid: Paidós.

MILES, M., HUBERMAN, A. M., & SALDAÑA, J. (2014): *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. London: Sage Publications.

MILLETT, K. (1995): *Política sexual*. Madrid: Cátedra.

MILLER, B. D. (ed) (1993): *Sex and Gender Hierarchies*, Cambridge, Cambridge University Press.

- MOIR, A.; JESSEL, D. (1998): *Brainsex: The Real Difference Between Men and Women*. London: Arrow.
- MOLERO, F. (2011): “La investigación del liderazgo en psicología”, en F. Molero, & J. F. Morales (Eds.), *Liderazgo: Hecho y ficción. Visiones Actuales*, pp. 21-44. Madrid: Alianza Editorial.
- MONEY, J; EHRDARDT, A. (1972): *Desarrollo de la sexualidad humana*. Madrid, España: Morata.
- MONEY, J ; TUCKER, P. (1978): *Asignaturas sexuales*, Barcelona, A.T.E.
- MORA GARCÍA, C. (2001): Mujer y deporte. *Empieza Hoy. Revista semanal sobre la mujer profesional*, nº 1, octubre 2001.
- MORGAN, D. L. (1998b): *Planning focus groups. Focus Group Kit 2*. Thousand Oaks: Sage.
- MORSE, J. M. (1994): “Designing funded qualitative research, en N. K. Denzin & Y. Lincoln: *Handbook of Qualitative Research*, pp 220-235. Thousand Oaks, California: Sage.
- MORSE, J. M. (2000): Determining sample size. *Qualitative Health Research*, 10(1), 3-5.
- MORSE, J. M., & FIELD, P. A. (1995): *Qualitative research methods for health professionals* (2 ed.) Thousand Oaks, CA: Sage.
- MOYA, M. (2004): Patterns and Universals of Adult Romantic Attachment Across 62 Cultural Regions Are Models of Self and of Other Pancultural Constructors? *Journal of cross-cultural psychology*, vol. 35. Nº. 4, July 2004. University of Granada.
- MUÑOZ JUSTICIA (2005): *Análisis cualitativo de datos textuales con ATLAS. Ti 5*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- MUSSO, C. (2005): *Las escalas óptimas de gestión para el territorio uruguayo y definición de criterios para su articulación e instrumentación*. Cuadernos del Territorio, MVOTMA-ITU-FARQ. Montevideo.
- NAVARRO, A. M. (1984): *Feminismo, familia, mujer*. Pamplona, EUNSA.

NICHOLSON, J. (1987): *Hombres y mujeres ¿Hasta qué punto son diferentes?* Barcelona. Editorial Ariel Psicología.

NICHOLSON, L. (2003): “La interpretación del concepto de género” en S. Tubert (ed.): *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*, pp. 47-82. Madrid, Cátedra-Universidad de Valencia.

NUBIOLA, J. (2000): Esencialismo, diferencia sexual y lenguaje. *Revista, Humanitas*, XXIII (2000) pp. 155-187.

NUSSBAUM, M. (2003): Capabilities as fundamental entitlements: Sex and Social Justice. *Feminist Economics*, vol. 9, nº 2/3, pp. 33-49.

OAKLEY, A. (1972/1985): *Sex, gender and society*. London: Temple Smith (revised edition, 1985, Gower).

ORDEN 1148/1997, de 24 de septiembre del Consejero de Presidencia, por la que se aprueban las Bases Generales para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad de Madrid.

ORTÍ, A. (1989): “La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y la discusión de grupo”, En García Ferrando, M et al. (comp.): *El análisis de la realidad social*, pp. 171-203 Madrid: Alianza, [Ed. Orig. 1986].

PAGLIA, C. (1992): *Sex, Art, and American Culture*, Vintage, Nueva York.

PANDIT, N. (1996): La creación de teoría: una aplicación reciente del método de teoría fundamentada. *Informe Cualitativo*, Vol. 2, No 4. Dic 1996.

PARKER, I. (1997): *Psychoanalytic Culture. Psychoanalytic Discourse in Western Society*. London: sage.

PARKER, I. (2002): La investigación cualitativa. *Documento elaborado para el Seminario de Investigación Cualitativa*. Santiago de Chile: Magíster de Psicología Social, Universidad ARCIS/ UAB.

PATTON, M. Q. (1990): *Qualitative evaluation and research for education: An introduction to theory and methods*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

POULAIN DE LA BARRE, F. (1673): *De l'Égalité des deux sexes, discours physique et moral où l'on voit l'importance de se défaire des préjugés*, Paris, Chez Jean du Puis, 1673.

PICON, G (2006): Una teoría y un método para investigar y promover el cambio en la educación. *Revista de investigación*, nº 60, pp 47-60.

POAL MARCET, G. (1993): "Incorporación, permanencia y promoción en el mundo laboral" Cap. 4 de *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer mundo laboral*, pp 203-204. Editorial Siglo XXI, Madrid.

POSADA KUBISSA, L. (2005b): "El pensamiento de la diferencia sexual: el feminismo italiano. Luisa Muraro y el orden simbólico de la madre", en Celia Amorós y Ana de Miguel (eds): *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización. Del feminismo liberal a la posmodernidad*, pp. 289-318. Volumen 2, Minerva Ediciones, Madrid.

POSADA KUBISSA, L. (2006): De la diferencia como identidad: génesis y postulados contemporáneos del pensamiento de la diferencia sexual, *Aracuaría. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 16. Universidad de Sevilla. pp. 108-133.

PRADO, M. A. (2001): "Spsicología Política e ação coletiva: notas e reflexões acerca da compreensão do proceso de formação identitaria do "nos". In: *Revista Psicologia Política*. Ano 1, vol. 1, Jan-junho, pp. 149-172.

PRICE, B. (1996): Female Police Officers in the United States, en *International Conference Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West*.14-16 noviembre. Eslovenia: College of Police and Security Studies.

PRUVOST, M. (2011): El lenguaje que nos identifica. Disponible en [ttp://www.educar.org/articulos/ellenguajequenosidentifica.asp](http://www.educar.org/articulos/ellenguajequenosidentifica.asp).

PUJAL, M. (1996): "La identitat" (el self) en M. Botella et al, *Psicología Social*, pp. 61-109. Barcelona: EDIUOC.

RAVELO, P. (1996): En busca de nuevos paradigmas: algunas reflexiones en torno a la categoría de género, en *Acta Sociológica*, núm. 16. México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-Coordinación de Sociología-UNAM, enero-abril de 1996, pp 11-39.

REBOLLO, M. A.; MERCADO, I. (Coord) (2004): *Mujer y desarrollo en el siglo XXI: Voces para la igualdad*. Madrid. McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.



- RENAU, M. D. (2000): "Un feminismo para el siglo XXI". En Amelia Valcárcel, M<sup>a</sup> Dolors Renau y Rosalía Romero (eds.). *Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI*. Sevilla: ed. Instituto Andaluz de la Mujer, col. Hypatia.
- REVERTER, S. (2012): "Los estudios de género y el feminismo", en Reverter, Sonia y Torrent, Rosalia (ed.), *Variaciones sobre género*, pp15-31. Acen, Castellón.
- REVILLA, J. C. (1998): *La identidad personal de los jóvenes. Pluralidad y autenticidad*. Madrid. Entinema. Universidad Complutense.
- REVILLA, J. C. (2003): Los anclajes de la identidad personal. Departamento de psicología Social. Universidad Complutense de Madrid. *En Athenea Digital*. N° 4. Otoño 2003, pp. 1-14.
- ROCHA, T. E. (2009): Desarrollo de la Identidad de Género desde una Perspectiva Psico-Socio-Cultural: Un Recorrido Conceptual. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* - 2009, Vol. 43, Num. 2 pp. 250-259.
- RODRIGUEZ CABRERO, G. (1988): *La integración social de drogodependientes*, Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo.
- ROGERS, C (1980): *A Way of Being*. Boston: Houghton-Mifflin.
- ROMERO, M.I. (2003): *Así somos los Pogoloteños: Un estudio de identidad barrial* Proyecto Bibliarte, Municipio Mariano. La Habana, Cuba.
- ROSENKRANTZ, P; VOGEL, S; BEE, H.; BRAVERMAN, I. (1968): Sex-role stereotypes and self-concepts in college students. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, p 287.
- ROSSI, A. & CALDERWOOD, A. (eds.) (1973): *Academic on the move*, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- RUBERY, J. (1993): La segregation professionnelle des femmes et des homes dans la Communauté Européenne. *Europe Sociale*. Suplemento 3, p 93.
- RUBIN, G (1975): El tráfico de mujeres: notas sobre la Economía política del sexo. *Nueva Antropología*. Vol. VIII, N° 30, 1986. México, pp 96-145.
- RUIZ OLABUÉNAGA J. I; IZPIRÚA, M. A. (1998): *La descodificación de la vida cotidiana: métodos de investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

RUTHERFORD, S. (2001): Organisational Cultures, Women Managers and Exclusion. *Women in Management. Review*, vol. 16, nº 8, pág. 371-382.

SALIDO CORTÉS, O. (2001): *La movilidad ocupacional de las mujeres en España. Por una sociología de la movilidad femenina*. Madrid. Colección Monografías, nº 134. CIS.

SCHATZMAN, L. & STRAUSS, A. (1973): *Field research Strategies for a natural sociology Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

SCHWART, H y JACOBS, J. (1984): *Sociología cualitativa: método para la construcción de la realidad*. México: Trillas.

SCOTT, G & GARNER, R. (2013): *Doing Qualitative Research: Designs, Methods and Techniques*. UK: Pearson.

SEIDMAN, I. (2006): *Interviewing as Qualitative Research. A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. New York: Teachers College Press, Columbia University.

SENDON DE LEÓN, V. (2002): *Marcar las Diferencias*; Barcelona. Icaria editorial.

SHERIF, C. W. (1982): Needed concepts in the Study of Gender Identity. *Psychology of Women Quarterly*, 6, pp. 375-389.

SHIELDS, S. (1975): Funcionalism, Darwinism, and Psichology of Women: A Study in Social Myth, in *American Psychologist*, 30, pp 739-754.

SILVERMAN, D. (2013): *Doing Qualitative Research*. London: Sage Publications.

SOLEY-BELTRÁN, P. (2009): *Transexualidad y la matriz heterosexual*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.

SPENCE, J.; HELMREICH, R. L.; STAPP, J. (1975): Ratings of Self and Peers on Sex Role Attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity, in *Journal of Personality and Social Psychology* 32, pp. 29-39.

SPENCE, J.; HELMREICH, R. L. (1978): *Masculinity and Femininity: Their Psychological Dimensions, Correlates and Antecedents*, Austin Texas University Press.

SPENCE, J. T. & BUCKNER, C. (1995): "Masculinity and femininity: Defining the undefinable". In P. Kalbfleisch & M. J. Cody (Eds.), *Gender, power, and communication in human relationships*, pp. 105–138. Erlbaum.

SPENCE, J. T. (1985): "Gender identity and implications for concepts of masculinity and femininity". In T. B. Sonderegger (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Vol. 32. Psychology and gender*, pp. 59–96. Lincoln, NE: University of Nebraska Press.

SPENCE, J. T. (1993): Gender-related traits and gender ideology: Evidence for a multifactorial theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 624–635.

SPRADLEY, J. P. (1979): *The Ethnographic Interview Paperback*. Belmont, USA: Wadsworth Cengage Learning.

SPRADLEY, J. E. (1980): "Participant observation". Orlando, FL: Harcourt Brace Jovanovich. As cited in Ashworth, P. D. (1995). *The meaning of "participation" in participant observation*. *Qualitative Health Research*, 5(3), 366-388.

STAINES, G., TAVRIS, C; y JAYARATNE, T. E. (1973): The "queen bee" syndrome. In C. Tavis (Ed.), *The female experience*. Del Mar, California: CRM Books.

STOLLER, R. (1968) : *Sex and Gender*, New York, Science House.

STRAUSS, A (1996): Introduction. En Thomas Muhr, *Atlas ti short user manual*. London : Scolari.

STRAUSS, A & CORBIN, J. (1990): *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*, London: Sage.

STRAUSS, A. L. & CORBIN, J. M. (1998): *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

STRONG, E. K. (1936): Interest of Men and Women, in *Journal o Social Psychology* 7, pp. 49-67.

TAJFEL, H (1981) *Grupos Humanos y categorías sociales*. Estudios de Psicología Social. Editorial Herder. Barcelona, España.

TAYLOR, S. J. & BOGDAN, R. (1984) *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Ed.Paidós Ibérica. España, 1987.

TERMAN, L. M. y MILES, C. C. (1936): *Sex and Personality: Studies in Masculinity and Femininity*, New York, McGraw-Hill.

THOMÉ, H. I. y TORRENTE, D. (2003): Cultura sobre la seguridad ciudadana en España. *Revista del CIS: Opiniones y Actitudes*. Nº 44. Abril de 2003.

THORNDIKE, E. L. (1910): *Educational Psychology*, Vol 3, New York, Teachers College.

TOBÍO, C. (1994): El acceso de las mujeres al trabajo, el espacio y el urbanismo. *Boletín CF+S*, 7 Noviembre 1998. *Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid*, Universidad Politécnica de Madrid.

TOBÍO, C. (1995): Estructura urbana, movilidad y género en la ciudad moderna. *Boletín CF+S*, 13. Julio 2000. *Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid*, Universidad Politécnica de Madrid.

TORELLÓ, J. B. (1972): *Psicología abierta*. Rialp, Madrid.

TORREGROSA, J. R; SARABIA, B. (COMP) (1983): *Perspectivas y contextos de la psicología social*. Barcelona. Editorial Hispano Europea S.A

TORRENTE, D. (1997): *La sociedad policial. Poder, trabajo y cultura en una organización local de policía*. Madrid. Centro de investigaciones sociológicas, coedición con la Universidad de Barcelona.

TREW, K., & KREMER, J. (1998): *Gender and psychology*. London: Arnold. Ussher, J. (1991). La psicología del cuerpo femenino. Madrid, España: Arias Montano.

TURNER, J. (1987): *Redescubrir el grupo social: Una teoría de la categorización del yo*. Ediciones Morata. Madrid, España.

UNGER, R. K. y CRAWFORD, M. (1993): Sex and gender: The troublesome relationship between terms and concepts. *Psychological Science*, 4, 122-124.

VAYDA, A. (1994): "Actions, Variations, and Change: The Emergin Antiessentialist View in Anthropology", en R. Borofsky (ed.): *Assessing Cultural Anthropology*, pp 320-329, New York, McGraw Hill.

VALLES, M. S (1997): *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis. España.

VALLES, M. S (1999): *Técnicas cualitativas de Investigación social. Reflexión Metodológica y práctica profesional*. Ed. Síntesis. España.

VIOLI, P. (1991): *El infinito singular. Consideraciones sobre la diferencia sexual en el lenguaje*, Cátedra, Madrid.

WEBER, M. (1969): *Economía y sociedad*. México, Fondo de Cultura Económica.

WHITBOURNE, S. K. (1986): *Adult development*. Nueva York: Praeger.

WILSON, E. O. (1975): *Sociobiology: the new synthesis*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

WOLLSTONECRAFT, M (1792/2000): *Vindicación de los derechos de la mujer*, Madrid, Cátedra.

## BIBLIOGRAFÍA WEB

*Amnistía Internacional España*. «Derechos humanos de las mujeres y niñas». <<https://www.es.amnesty.org/temas/mujeres/>> [Consulta: enero 2015].

*Belt Ibérica*. «La aportación de la mujer a la seguridad». José L. Gómez Calvo, 2005. <[http://www.belt.es/expertos/HOME2\\_experto.asp?id=2568](http://www.belt.es/expertos/HOME2_experto.asp?id=2568)> [Consulta: enero 2015].

*Comisión Europea, Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*, COM (2000) 335 final, Bruselas, 7 de junio de 2000 <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/other/c10932\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10932_es.htm)>. [Consulta: febrero 2015].

*Comisión Europea, Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010*, COM (2006) 92 final, Bruselas 1 de marzo de 2006 <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10404\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_es.htm)>. [Consultado febrero 2015]

*Comisión Europea, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, COM (2010) 491 final, Bruselas, 21 de septiembre de 2010 <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/em0037\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_es.htm)>. [Consultado febrero 2015]

*Declaració final del Congrés She Leader 2.0*, 16 de junio de 2010 <<http://www.donesenxarxa.cat/Declaracio-final-del-Congres-She>> [Consulta: enero 2015].

*DGT (Dirección General de Tráfico) 2006 Estadísticas DGT.* Disponible en Internet: <<http://www.dgt.es/estadisticas/estadisticas03.htm> >

*Dones en Xarxa.* «Sabadell acull un seminari de dones de diferents cossos de policia d'Europa», 11 de maig de 2009 <<http://www.donesenxarxa.cat/sabadellacull-un-seminari-de>> [Consulta: enero 2015].

*EL MUNDO 1999* «Así somos, así nos vemos». *La Revista de El Mundo.* Madrid, 14 agosto de 1999. Disponible en Internet: < <http://www.el-mundo.es/larevista/num200/textos/asi1.html> >

*EL PAÍS 2005* «Policías más bajitas». *El País Digital.* Madrid, 9 septiembre de 1999. Disponible en Internet: [http://www.elpais.es/articulo/elpepiesp/20050909elpepinac\\_41/Tes/](http://www.elpais.es/articulo/elpepiesp/20050909elpepinac_41/Tes/)

*Europa. Síntesis de la legislación de la UE.* «Libro Verde relativo a la responsabilidad social de las empresas» <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work Organisation/n26039\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work Organisation/n26039_es.htm)> [Consulta: enero 2015].

*Guàrdia Urbana de Barcelona.* «Qui som: Història: Antecedents». <[http://www.bcn.cat/guardiaurbana/es/quisom\\_historia\\_antecedents.html](http://www.bcn.cat/guardiaurbana/es/quisom_historia_antecedents.html)> [Consulta: enero 2015].

*La Xarxa. Comunicació Local.* «Dones policies de tot Europa aborden a Barcelona la presència femenina als cossos policials». <<http://www.laxarxa.com/noticia/dones-policies-de-tot-europa-aborden-la-presencia-femenina-als-cossos-policials>>. [Consulta: enero 2015].

*Mujeres Net.* «Muestran investigaciones académicas situación mujer en la policía» <<http://www.mujeresnet.info/2013/09/muestran-investigaciones-academicassituacion-mujeres-policias.html>> [Consulta: enero 2015].

*Policía Municipal de Madrid.* «Organización. Historia». <http://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Ayuntamiento/Emergencias-y-Seguridad/Policia-Municipal-de-Madrid> [Consulta: enero 2015].

*Policia Local de València.* «Qui som: Història de la Policia Local». <<http://www.policia-local-valencia.es/quienes-somos/historia-de-la-policia-local>> [Consulta: enero 2015].

*Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.* «Derechos Humanos de las Mujeres». <[http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=366&Itemid=186](http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=366&Itemid=186) > [Consulta: enero 2015].

*Wikipedia, la enciclopedia libre.* [https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia\\_en\\_español](https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia_en_espa%C3%B1ol) [Consulta: junio 2015]

## ANEXOS

### ANEXO N° 1

Tabla n° 1

10 Municipios > de 100.000 habitantes

AÑO 2013

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	% Muj.
Madrid	3.265.038	6500	5700	<b>800</b>	<b>12,3</b>
Móstoles	205.015	360	336	<b>24</b>	<b>6,6</b>
Alcalá	203.686	252	230	<b>22</b>	<b>8,7</b>
Fuenlabrada	198.560	238	207	<b>31</b>	<b>13,0</b>
Leganés	186.552	234	213	<b>21</b>	<b>8,9</b>
Getafe	170.115	250	238	<b>12</b>	<b>4,8</b>
Alcorcón	168.523	266	245	<b>21</b>	<b>7,8</b>
Torrejón	122.589	237	207	<b>30</b>	<b>12,6</b>
Parla	121.995	156	153	<b>3</b>	<b>1,9</b>
Alcobendas	109.705	232	210	<b>22</b>	<b>9,4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4.751.778</b>	<b>8725</b>	<b>7739</b>	<b>986</b>	<b>11,3</b>

Elaboración propia.



Tabla nº 2

10 Municipios > 50.000 y < 100.000 habitantes

AÑO 2013

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	% Muj.
Coslada	91.861	148	141	7	4,7
Las Rozas	89.151	146	141	5	3,4
Pozuelo	82.916	185	173	12	6,4
S. S. Reyes	79.825	150	138	12	8,0
Rivas	72.896	126	113	13	10,3
Majadahonda	70.076	135	129	6	4,4
Valdemoro	68.418	98	93	5	5,1
C. Villalba	60.998	105	99	6	5,7
Aranjuez	55.755	97	89	8	8,2
Arganda	54.220	102	90	12	11,7
<b>TOTAL</b>	<b>726.116</b>	<b>1292</b>	<b>1206</b>	<b>86</b>	<b>6,6</b>

Elaboración propia.

Tabla nº 3

12 Municipios > 20.000 y < 50.000 habitantes

AÑO 2013

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	% Muj.
Boadilla	46.151	82	75	7	8,5
Pinto	45.643	85	80	5	5,8
Colmenar V.	45.486	79	73	6	7,5
S. Fernando	41.380	71	60	11	15,4
Tres Cantos	41.065	76	68	8	10,5
Galapagar	32.575	56	51	5	8,9
Villaviciosa	26.646	69	64	5	7,2
Navalcarnero	24.613	37	33	4	10,8
Ciempozuelos	23.354	36	31	5	13,8
Mejorada	22.677	43	40	3	6,9
Torrelodones	22.354	46	42	4	8,6
Algete	20.701	49	39	10	20,4
<b>TOTAL</b>	<b>392.645</b>	<b>729</b>	<b>656</b>	<b>73</b>	<b>10</b>

Elaboración propia.

Tabla nº 4

33 Municipios de <20.000 y >5.000 habitantes AÑO 2013

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	%Muj.
S. Martín Ve.	19.224	38	33	<b>5</b>	<b>13,1</b>
Humanes	18.774	40	38	<b>2</b>	<b>5,0</b>
S. Lorenzo E.	18.447	48	47	<b>1</b>	<b>2,0</b>
Villanueva P.	16.091	37	31	<b>6</b>	<b>16,2</b>
Guadarrama	15.350	45	44	<b>1</b>	<b>2,2</b>
El Escorial	15.092	42	38	<b>4</b>	<b>9,5</b>
Alpedrete	13.391	36	33	<b>3</b>	<b>8,3</b>
Meco	12.554	31	27	<b>4</b>	<b>12,9</b>
S. Agustín G.	12.425	31	30	<b>1</b>	<b>3,2</b>
Moralzarzal	11.985	29	19	<b>10</b>	<b>34,4</b>
Velilla	11.793	30	21	<b>9</b>	<b>30,0</b>
Valdemorillo	11.545	36	34	<b>2</b>	<b>5,5</b>
Villalbilla	10.465	28	24	<b>4</b>	<b>14,2</b>
Brunete	9.967	29	26	<b>3</b>	<b>10,3</b>
Griñón	9.730	18	17	<b>1</b>	<b>5,5</b>
Daganzo A.	9.268	21	18	<b>3</b>	<b>14,2</b>
Colmenarejo	8.589	21	14	<b>7</b>	<b>33,3</b>
Soto del Real	8.505	18	16	<b>2</b>	<b>11,1</b>
Colmenar O.	8.378	18	14	<b>4</b>	<b>22,2</b>
S. Martín Va.	8.236	19	18	<b>1</b>	<b>5,2</b>
El Molar	7.973	15	14	<b>1</b>	<b>6,6</b>

Torres A.	7.941	20	17	3	15,0
Hoyo del M.	7.720	11	10	1	9,0
Loeches	7.635	11	10	1	9,0
Morata	7.463	18	15	3	16,6
Torrejon C.	7.298	19	18	1	5,2
Cercedilla	7.068	20	19	1	5,0
El Boalo	6.858	12	11	1	8,3
Collado M.	6.610	19	17	2	10,5
Cobeña	6.560	11	10	1	9,0
Fuente el Saz	6.377	24	21	3	12,5
Nuevo Baztan	6.295	10	9	1	10,0
Guadalix S.	5.992	14	13	1	7,1
<b>TOTAL</b>	<b>341.599</b>	<b>819</b>	<b>726</b>	<b>94</b>	<b>11,3</b>

Elaboración propia.

Tabla nº 5

AÑO 2013 18 Municipios de < 5.000 habitantes CON MUJERES

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	% Muj.
Torrelaguna	4.918	9	7	2	22,2
Moraleja E.	4.885	17	16	1	5,8
Pedrezuela	4.671	8	7	1	12,5
Torrejón V.	4.168	14	13	1	7,1
Ajalvir	4.111	8	7	1	12,5
Robledo	3.991	15	14	1	6,6
Serranillos V.	3.515	10	9	1	10,0
Cadalso V.	2.906	11	10	1	9,0
Perales	2.870	4	3	1	25,0
Valdilecha	2.794	7	6	1	14,2
Villamanta	2.524	8	6	2	25,0
Aldea F.	2.531	9	8	1	11,1
Pelayos Presa	2.512	10	9	1	10,0
Los Santos	2.297	4	3	1	25,0
Fuentidueña	2.027	4	3	1	25,0
Venturada	1.860	8	7	1	12,5
Fresnedillas	1.581	4	1	3	75,0
<i>Batres</i>	1.518	8	7	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>55.679</b>	<b>158</b>	<b>136</b>	<b>22</b>	<b>13,9</b>

Elaboración propia.

Tabla nº 6

AÑO 2013 11 + 3 Municipios de <20.000 y >5.000 habitantes SIN MUJERES

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	%Muj.
Sevilla N.	8.808	21	21	0	
El Álamo	8.475	20	20	0	
Manzanares R.	7.731	12	12	0	
Villarejo	7.380	17	17	0	
Camarma	6.682	13	13	0	
Villa del Prado	6.456	14	14	0	
Miraflores	5.963	11	11	0	
Camporeal	5.448	11	11	0	
Chinchón	5.389	16	16	0	
Becerril S.	5.321	9	9	0	
Cubas S.	5.004	4	4	0	
<b>TOTAL</b>		<b>148</b>	<b>148</b>		
Arroyomolinos	19.523	50	-	-	
Paracuellos	18.482	28	-	-	
Villanueva C.	17.865	47	-	-	
<b>TOTAL</b>		<b>125</b>			

Elaboración propia.

Tabla nº 7

AÑO 2013 13 + 4 Municipios de < 5.000 habitantes SIN MUJERES

Municipios	Habitantes	Efectivos	Hombres	Mujeres	% Muj.
Los Molinos	4.562	13	13	0	
Villaconejos	3.530	6	6	0	
Casarrubuelos	3.224	4	4	0	
Talamanca J.	3.110	2	2	0	
Navacerrada	2.779	10	10	0	
Navas del Rey	2.682	5	5	0	
Tielmes	2.605	4	4	0	
La Cabrera	2.542	8	8	0	
Bustarviejo	2.208	8	8	0	
Rascafría	1.985	1	1	0	
Belmonte	1.519	3	3	0	
Titulcia	1.184	4	4	0	
Cabanillas	737	3	3	0	
<b>TOTAL</b>		<b>71</b>	<b>71</b>		
Quijorna	3.010	6	-	-	
Navalagamella	2.367	8	-	-	
S.Mª Alameda	1.152	5	-	-	
Pezuela	842	4	-	-	
<b>TOTAL</b>		<b>23</b>			

Elaboración propia.

## ANEXO N° 2

Tabla n° 8

### MUNICIPIOS COMUNIDAD DE MADRID CON POLICIA LOCAL

#### Y CARGOS QUE OCUPAN LAS MUJERES

MUNICIPIO	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	CARGO MUJERES
Ajalvir	8	7	1	Policía
Álamo (El)	20	20	0	0
Alcalá de Henares	252	230	22	2 Cabos, 20 policías
Alcobendas	232	210	22	1 Suboficial, 21 policías
Alcorcón	266	245	21	1 Cabo, 20 Policías
Aldea del Fresno	9	8	1	Policía
Algete	49	39	10	1 Cabo, 9 Policías
Alpedrete	36	33	3	1 Cabo, 2 Policías
Aranjuez	97	89	8	Policías
Arganda del Rey	102	90	12	1 sargento, 11 policías
Arroyomolinos	50	-	-	-
Batres	8	7	1	Policía
Becerril de la Sierra	9	9	0	0
Belmonte de Tajo	3	3	0	0
Boadilla del Monte	82	75	7	Policías
Boalo (El)	12	11	1	Policía
Brunete	29	26	3	1Cabo, 2Policía
Bustarviejo	8	8	0	0
Cabanillas de la Sierra	3	3	0	0
Cabrera (La)	8	8	0	0
Cadalso de los Vidrios	11	10	1	Policía
Camarma Esteruelas	13	13	0	0
Campo Real	11	11	0	0
Casarrubuelos	4	4	0	0
Cercedilla	20	19	1	Policía
Chinchón	16	16	0	0
Ciempozuelos	36	31	5	Policías
Cobeña	11	10	1	Policía
Collado Mediano	19	17	2	Policías
Collado Villalba	105	99	6	Policías



Colmenar de Oreja	18	14	4	Policías
Colmenar Viejo	79	73	6	Policías
Colmenarejo	21	14	7	Policías
Coslada	148	141	7	1 Sargento, 6 Policías
Cubas de la Sagra	4	4	0	0
Daganzo de Arriba	21	18	3	Policías
Escorial (El)	42	38	4	Policías
Fresnedillas Oliva	4	1	3	Policías
Fuenlabrada	238	207	31	2 Cabos, 29 Policías
Fuente Saz de Jarama	24	21	3	Policías
Fuentidueña de Tajo	4	3	1	Policía
Galapagar	56	51	5	1 Cabo, 4 Policías
Getafe	250	238	12	1 Sgto, 2 Cabos, 9 Policías
Griñón	18	17	1	Policía
Guadalix de la Sierra	14	13	1	Policía
Guadarrama	45	44	1	1 Cabo
Hoyo de Manzanares	11	10	1	Policía
Humanes de Madrid	40	38	2	Policías
Leganés	234	213	21	3 Cabos, 18 Policías
Loeches	11	10	1	Policía
Madrid	6500	5700	800	3 subinspectoras 8 Oficiales 5 Suboficiales 15 Sargentos 40 Cabos 729 policías
Majadahonda	135	129	6	2 Cabos, 4 policías
Manzanares el Real	12	12	0	0
Meco	31	27	4	Policías
Mejorada del Campo	43	40	3	Policías
Miraflores de la Sierra	11	11	0	0
Molar (El)	15	14	1	Policía
Molinos (Los)	13	13	0	0
Moraleja de Enmedio	17	16	1	Policía
Moralzarzal	29	19	10	1 Sargento-Jefe, 9 policías
Morata de Tajuña	18	15	3	Policías
Móstoles	360	336	24	3 Cabos, 21 policías

Navacerrada	10	10	0	0
Navalagamella	8	-	-	-
Navalcarnero	37	33	4	Policías
Navas del Rey	5	5	0	0
Nuevo Baztán	10	9	1	Policía
Paracuellos de Jarama	28	-	-	-
Parla	156	153	3	Policía
Pedrezuela	8	7	1	Policía
Pelayos de la Presa	10	9	1	Policía
Perales de Tajuña	4	3	1	Policía
Pezuela de las Torres	4	-	-	-
Pinto	85	80	5	Policías
Pozuelo de Alarcón	185	173	12	1 Sargento, 11 policías
Quijorna	6	-	-	-
Rascafría	1	1	0	0
Rivas-Vaciamadrid	126	113	13	1 Cabo, 12 policías
Robledo de Chavela	15	14	1	Policía
Rozas de Madrid (Las)	146	141	5	Policías
S Agustín de Guadalix	31	30	1	Policía
S Fernando Henares	71	60	11	1 Cabo, 10 policías
S Lorenzo Escorial	48	47	1	Policía
S. Martín de la Vega	38	33	5	Policías
S Martín Valdeiglesias	19	18	1	Policía
S Sebastián Reyes	150	138	12	Policías
Santa María de la Alameda	5	-	-	-
Santos Humosa (Los)	4	3	1	Policía - jefe
Serranillos del Valle	10	9	1	Policía
Sevilla la Nueva	21	21	0	0
Soto del Real	18	16	2	Policías
Talamanca de Jarama	2	2	0	0
Tielmes	4	4	0	0
Titulcia	4	4	0	0
Torrejón de Ardoz	237	207	30	Policías
Torrejón de la Calzada	19	18	1	Policía
Torrejón de Velasco	14	13	1	Policía
Torrelaguna	9	7	2	Policías
Torrelodones	46	42	4	2 Cabos, 2 Policías

Torres de la Alameda	20	17	3	Policías
Tres Cantos	76	68	8	2 Cabos, 6 policías
Valdemorillo	36	34	2	Policías
Valdemoro	98	93	5	Policías
Valdilecha	7	6	1	Policía
Velilla de San Antonio	30	21	9	Policías
Venturada	8	7	1	Policía
Villa del Prado	14	14	0	0
Villaconejos	6	6	0	0
Villalbilla	28	24	4	Policías
Villamanta	8	6	2	Policías
Villanueva Cañada	47	-	-	-
Villanueva del Pardillo	37	31	6	1 Cabo, 5 Policías
Villarejo de Salván	17	17	0	0
Villaviciosa de Odón	69	64	5	Policías

Elaboración propia

### ANEXO N° 3

#### TABLAS RESUMEN

Tabla n° 9

#### NÚMERO TOTAL DE MUJERES POLICÍA LOCALES POR CARGOS EN LA CAM

AGENTES	CABOS	SARGENTOS	SUBOFICIALES	OFICIALES	SUBINPECTORAS	TOTAL
1.157	67	20	6	8	3	1.261

Fuente: elaboración propia

De 1261 mujeres policía solo el 8,2% de estas son mandos de la Comunidad de Madrid

Tabla n° 10

#### NÚMERO DE MUJERES MANDO EN LAS POLICÍAS LOCALES DE LA CAM

CABOS	SARGENTOS	SUBOFICIALES	OFICIALES	SUBINPECTORAS	TOTAL	%
67	20	6	8	3	104	0,86

Fuente: elaboración propia

De 12.090 agentes de policía local solamente 104 el 0,86 % son mujeres mando en la Comunidad de Madrid

#### 83 Municipios con mujeres en Policía Local

Hombres: 10.462

Mujeres : 1.261

Total: 11.723 efectivos

10,7% de mujeres policía

#### 114 Municipios con Policía Local

Hombres: 10.829

Mujeres: 1.261

Total: 12.090 efectivos

## ANEXO N° 4

Tabla n° 11

10 Municipios > de 100.000 habitantes

Municipios	Habitantes	2009	2010	2011	Ratio
Madrid	3.265.038	6.692	6.976	6.653	1/492
Móstoles	205.015	357	372	372	1/551
Alcalá	203.686	290	291	304	1/670
Fuenlabrada	198.560	254	257	241	1/824
Leganés	186.552	245	246	237	1/787
Getafe	170.115	266	266	247	1/689
Alcorcón	168.523	279	279	270	1/624
Torrejón	122.589	219	249	243	1/504
Parla	121.995	170	170	155	1/787
Alcobendas	109.705	244	249	231	1/475

Fuente: Consejería de Justicia e Interior

Tabla nº 12

10 Municipios > 50.000 y < 100.000 habitantes

Municipios	Habitantes	2009	2010	2011	Ratio
Coslada	91.861	139	140	134	1/686
Las Rozas	89.151	148	148	146	1/611
Pozuelo	82.916	189	194	187	1/443
S. S. Reyes	79.825	160	160	153	1/522
Rivas	72.896	128	128	126	1/579
Majadahonda	70.076	148	148	132	1/531
Valdemoro	68.418	97	97	98	1/698
C. Villalba	60.998	112	112	104	1/587
Aranjuez	55.755	100	100	102	1/547
Arganda	54.220	115	101	100	1/542

Fuente: Consejería de Justicia e Interior

Tabla nº 13

12 Municipios > 20.000 y < 50.000 habitantes

Municipios	Habitantes	2009	2010	2011	Ratio
Boadilla	46.151	85	85	84	1/549
Pinto	45.643	90	91	85	1/537
Colmenar V.	45.486	83	83	80	1/569
S. Fernando	41.380	77	81	72	1/575
Tres Cantos	41.065	77	77	75	1/548
Galapagar	32.575	67	67	60	1/543
Villaviciosa	26.646	72	72	69	1/386
Navalcarnero	24.613	42	43	43	1/572
Ciempozuelos	23.354	36	40	36	1/649
Mejorada	22.677	45	46	44	1/515
TorreloDONEs	22.354	50	50	47	1/476
Algete	20.701	50	50	50	1/414

Fuente: Consejería de Justicia e Interior

Tabla nº 14

47 Municipios de <20.000 y >5.000 habitantes

Municipios	Habitantes	2009	2010	2011	Ratio
Arroyomolinos	19.523	50	50	50	1/390
S. Martín Ve.	19.224	38	38	38	1/506
Humanes	18.774	46	46	39	1/481
Paracuellos	18.482	29	28	28	1/660
S. Lorenzo E.	18.447	51	51	47	1/392
Villanueva C.	17.865	47	47	47	1/380
Villanueva P.	16.091	45	45	39	1/413
Guadarrama	15.350	44	44	38	1/404
El Escorial	15.092	45	45	40	1/377
Alpedrete	13.391	38	46	36	1/372
Meco	12.554	31	31	31	1/405
S. Agustín G.	12.425	36	36	31	1/401
Moralzarzal	11.985	31	31	28	1/428
Velilla	11.793	31	31	27	1/437
Valdemorillo	11.545	36	39	35	1/330
Villalbilla	10.465	26	26	28	1/374
Brunete	9.967	31	31	29	1/344
Griñón	9.730	20	20	20	1/487
Daganzo A.	9.268	23	23	20	1/463
Sevilla N.	8.808	24	24	22	1/400



Colmenarejo	8.589	24	24	22	1/390
Soto del Real	8.505	21	22	19	1/448
Colmenar O.	8.378	19	19	18	1/465
El Álamo	8.475	20	20	20	1/424
S. Martín Va.	8.236	21	21	19	1/433
El Molar	7.973	15	15	15	1/532
Torres A.	7.941	20	20	20	1/397
Manzanares R.	7.731	14	14	13	1/595
Hoyo del M.	7.720	13	13	12	1/643
Loeches	7.635	13	13	13	1/587
Morata	7.463	23	24	20	1/373
Villarejo	7.380	16	16	17	1/434
Torrejon C.	7.298	18	18	19	1/384
Cercedilla	7.068	20	20	19	1/372
El Boalo	6.858	12	12	11	1/623
Camarma	6.682	14	14	13	1/514
Collado M.	6.610	18	18	19	1/348
Cobeña	6.560	12	12	12	1/547
Villa del Prado	6.456	17	17	15	1/430
Fuente el Saz	6.377	25	25	24	1/266
Nuevo Baztan	6.295	10	10	10	1/629
Guadalix S.	5.992	15	15	13	1/461
Miraflores	5.963	11	12	12	1/497
Camporeal	5.448	8	8	11	1/495

Chinchón	5.389	18	17	16	1/337
Becerril S.	5.321	10	10	9	1/591
Cubas S.	5.004	2	4	4	1/1251

Tabla nº 15

35 Municipios de < 5.000 habitantes

Municipios	Habitantes	2009	2010	2011	Ratio
Torrelaguna	4.918	10	10	9	1/546
Moraleja E.	4.885	17	17	17	1/287
Pedrezuela	4.671	11	11	10	1/467
Los Molinos	4.562	13	13	13	1/351
Torrejón V.	4.168	18	18	18	1/232
Ajalvir	4.111	10	10	9	1/457
Robledo	3.991	15	14	15	1/266
Villaconejos	3.530	10	10	6	1/588
Serranillos V.	3.515	10	10	10	1/352
Casarrubuelos	3.224	2	4	4	1/806
Talamanca J.	3.110	2	2	2	1/1555
Quijorna	3.010	0	6	6	1/502
Cadalso V.	2.906	12	12	11	1/264
Perales	2.870	4	4	4	1/718

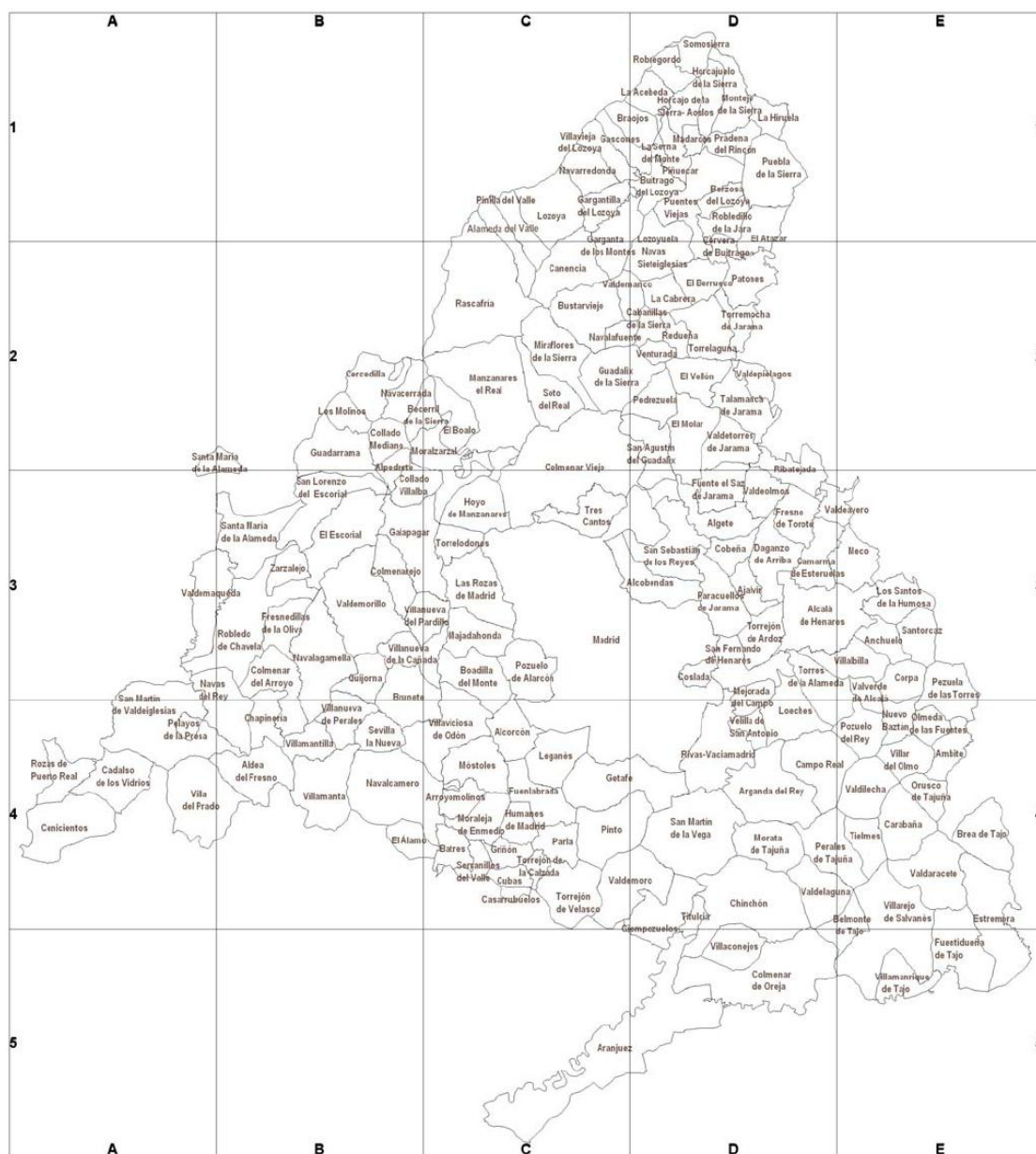
Valdilecha	2.794	8	8	7	1/399
Navacerrada	2.779	10	10	10	1/278
Navas del Rey	2.682	5	5	5	1/536
Tielmes	2.605	4	4	4	1/651
La Cabrera	2.542	8	8	8	1/318
Villamanta	2.524	9	9	7	1/361
Aldea F.	2.531	9	9	9	1/281
Pelayos Presa	2.512	10	10	10	1/251
Navalagamella	2.367	8	8	8	1/296
Los Santos	2.297	3	3	4	1/574
Bustarviejo	2.208	8	8	8	1/276
Fuentidueña	2.027	3	3	3	1/676
Rascafría	1.985	1	1	1	1/1985
Venturada	1.860	7	7	8	1/233
Fresnedillas	1.581	4	4	4	1/395
<i>Batres</i>	1.518	8	8	8	1/190
Belmonte	1.519	5	5	5	1/304

Titulcia	1.184	4	4	4	1/296
S.Mª Alameda	1.152	5	5	5	1/230
Pezuela	842	4	4	4	1/211
Cabanillas	737	4	4	4	1/184

Fuente: Consejería de Justicia e Interior

## ANEXO N° 5

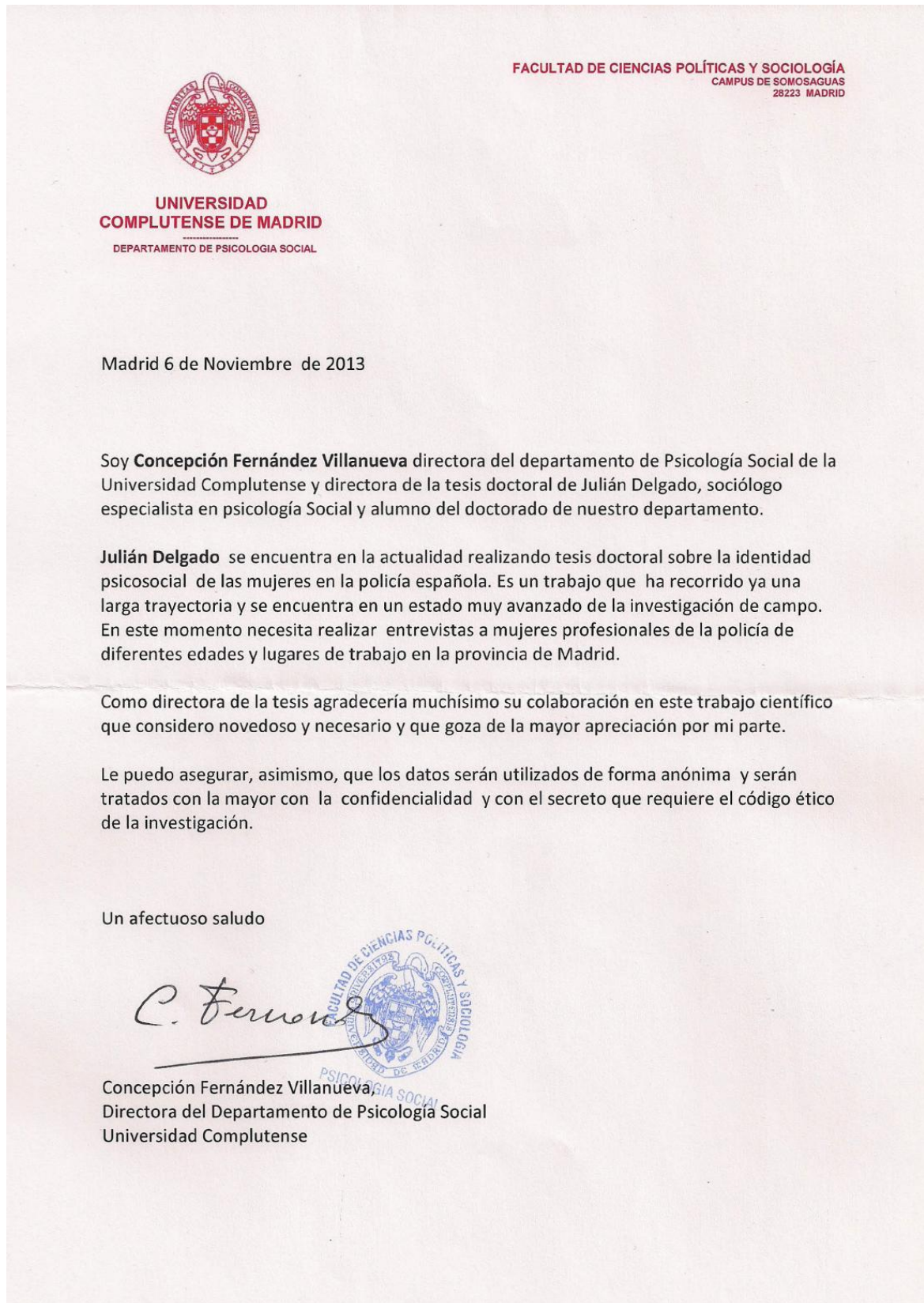
## Mapa y Listado de municipios de la Comunidad de Madrid



Ajalvir	D3	Cubas de la Sagra	C4	Montejo de la Sierra	D1	Santorcaz	E3
Alameda del Valle	C1	Daganzo de Arriba	D3	Moraleja de Enmedio	C4	Serranillos del Valle	C4
Alcalá de Henares	D3	El Álamo	B4	Moralzarzal	B2	Sevilla la Nueva	B4
Alcobendas	D3	El Atazar	D1	Morata de Tajuña	D4	Somosierra	D1
Alcorcón	C4	El Berrueco	D2	Móstoles	C4	Soto del Real	C2
Aldea del Fresno	B4	El Boalo	C2	Navacerrada	B2	Talamanca del Jarama	D2
Algete	D3	El Escorial	B3	Navalafuente	C2	Tielmes	E4
Alpedrete	B2	El Molar	D2	Navalagamella	B3	Titulcia	D4
Ambite	E4	El Vellón	D2	Navalcarnero	B4	Torrejón de Ardoz	D3
Anchuelo	E3	Estremera	E4	Navarredonda y San Mamés	C1	Torrejón de la Calzada	C4
Aranjuez	C5	Fresnedillas de la Oliva	B3	Navas del Rey	A3	Torrelaguna	D2
Arganda del Rey	D4	Fresno de Torote	D3	Nuevo Baztán	E4	Torrelodones	C3
Arroyomolinos	C4	Fuenlabrada	C4	Olmeda de las Fuentes	E4	Torremocha de Jarama	D2
Batres	C4	Fuente el Saz de Jarama	D3	Orusco de Tajuña	E4	Torres de la Alameda	D3
Becerril de la Sierra	B2	Fuentidueña de Tajo	E5	Paracuellos de Jarama	D3	Torrejón de Velasco	C4
Belmonte de Tajo	E4	Galapagar	C4	Parla	C4	Tres Cantos	C3
Berzosa de Lozoya	D1	Garganta de los Montes	C1	Patones	D2	Valdarecete	E4
Boadilla del Monte	C3	Gargantilla del Lozoya y Pinilla de Buitrago	C1	Pedrezuela	D2	Valdeavero	E3
Brajos	C1	Gascones	C1	Pelayos de la Presa	A4	Valdelaguna	D4
Brea de Tajo	E4	Getafe	C4	Perales de Tajuña	D4	Valdemanco	C2
Brunete	B3	Griñón	C4	Pezuela de las Torres	E3	Valdemaqueda	A3
Buitrago de Lozoya	D1	Guadalix de la Sierra	C2	Pinilla del Valle	C1	Valdemorillo	B3
Bustarviejo	C2	Guadarrama	B2	Pinto	C4	Valdemoro	C4
Cabanillas de la Sierra	D2	Horcajo de la Sierra - Ajoslos	D1	Piñuecar - Gandullas	D1	Valdeolmos - Alalpardo	D3
Cadalso de los Vidrios	A4	Horcajuelo de la Sierra	D1	Pozuelo de Alarcón	C3	Valdepiélagos	D2
Camarma de Esteruelas	D3	Hoyo de Manzanares	C3	Pozuelo del Rey	E4	Valdetorres del Jarama	D2
Campo Real	D4	Humanes de Madrid	C4	Prádena del Rincón	D1	Valdilecha	E4
Canencia	C2	La Acebeda	D1	Puebla de la Sierra	D1	Valverde de Alcalá	E3
Carabaña	E4	La Cabrera	D2	Puentes Viejas	D1	Velilla de San Antonio	D4
Casarrubuelos	C4	La Hiruela	D1	Quijorna	B3	Venturada	D2
Cenicientos	A4	La Serna del Monte	D1	Rascafría	C2	Villa del Prado	A4
Cercedilla	B2	Las Rozas de Madrid	C3	Redueña	D2	Villaconejos	D5
Cervera de Buitrago	D1	Leganés	C4	Ribatejada	D2	Villalbilla	E3
Chapinería	B4	Loeches	D4	Rivas-Vaciamadrid	D4	Villamanrique de Tajo	E5
Chinchón	D4	Los Molinos	B2	Robledillo de la Jara	D1	Villamanta	B4
Ciempozuelos	D4	Los Santos de la Humosa	E3	Robledo de Chavela	B3	Villamantilla	B4
Cobeña	D3	Lozoya	C1	Robregordo	D1	Villanueva de la Cañada	B3
Collado Mediano	B2	Lozoyuela -Navas - Sieteiglesias	D1	Rozas de Puerto Real	A4	Villanueva de Perales	B4
Collado Villalba	B3	Madarcos	D1	San Agustín de Guadalix	D2	Villanueva del Pardillo	B3
Colmenar de Oreja	D5	Madrid	C3	San Fernando de Henares	D3	Villar del Olmo	E4
Colmenar del Arroyo	B3	Majadahonda	C3	San Lorenzo de El Escorial	B3	Villarejo de Salvanés	E4
Colmenar Viejo	B2	Manzanares el Real	C2	San Martín de la Vega	D4	Villaviciosa de Odón	C4
Colmenarejo	B3	Meco	E3	San Martín de Valdeiglesias	A3	Villavieja de Lozoya	C1
Corpa	E3	Mejorada del Campo	D3	San Sebastián de los Reyes	D3	Zarzalejo	B3
Coslada	D3	Miraflores de la Sierra	C2	Santa María de la Alameda	B3		

## ANEXO N° 6

### Carta de presentación.



## ANEXO N° 7

ASUNTO: Colaboración con Tesis Doctoral

Mi nombre es Julián Delgado Morales, soy Cabo de la Policía Local de Arganda del Rey, licenciado en sociología, y en la actualidad me encuentro realizando mi Tesis Doctoral en el Departamento de Psicología Social de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

El título de la investigación es: **"Identidad psicosocial y género. Mujeres en la policía local de la Comunidad de Madrid"**. La dirección de la misma está a cargo de Concepción Fernández Villanueva, directora del departamento de Psicología Social de la referida Facultad.

La investigación trata sobre el proceso de integración de la mujer en la policía local de la Comunidad de Madrid. Para obtener información sobre estos aspectos estoy realizando grupos de discusión de mujeres policía, de diferentes localidades de la CAM, siguiendo, en la medida de lo posible, un patrón de entrevistas a profesionales de distintos Ayuntamiento, con distinto número de habitantes.

Así pues, en este momento, necesito formar grupos de discusión, de agentes femeninas, pertenecientes al Ayuntamiento de Madrid, pues considero de una extraordinaria necesidad para mi investigación contar con los testimonios de estas profesionales, pues la visión de las mujeres policía cambia sustancialmente de localidades de gran población a entornos más rurales.

Es por ello, que pido la colaboración de la Jefatura de la Policía Municipal de Madrid, para la formación de grupos de discusión de mujeres policía. Estos grupos tendrían que ser de cuatro o cinco profesionales. Tres de ellos de veteranas (a ser posible de las primeras promociones) y otros tres grupos de agentes nuevas (de ingreso a partir del año 2000). También sería interesante el contar con un grupo de mujeres mando de distintas escalas.

Espero contar con su inestimable ayuda. Mi número de móvil es el 696 09 85 23. También les apporto la carta informe de presentación de mi Directora de Tesis.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo y quedo a su entera disposición.

Arganda del Rey, a 5 de marzo de 2014



## **ANEXO N° 8**

### **GUIÓN ENTREVISTAS**

#### **Preguntas introductorias**

Preséntate/ presentaros:

¿Cómo fue vuestra entrada en la policía y cual fue vuestra trayectoria al principio?

¿Qué trabajos desempeñabais al llegar a la policía?

#### **Trato recibido por compañeros, mandos y ciudadanos. Vocación y discriminaciones**

¿Cómo era el trato de vuestros compañeros al entrar y qué diferencias encontráis con el trato en la actualidad?

¿Alguna/s discriminación muy evidente de los compañeros hacia ti/vosotras u otras compañeras?

¿Cómo crees/creéis que fueron los comienzos de las primeras mujeres policía, qué opinión te/os merecen?

¿Qué opinas/opináis de la vocación en esta profesión y qué dijeron en vuestras casas cuando entrasteis en la policía?

¿Cómo eras/erais tratadas por los ciudadanos en vuestros comienzos y qué diferencias hay con el trato en la actualidad?

#### **Diferencias modo de trabajar hombres y mujeres policía**

¿Cómo ves/veis a las otras mujeres policía?

¿Qué diferencias existen entre la manera de trabajar de hombres policía y mujeres policía?

¿Dime/decirme alguna diferencia que encontréis en el trato hacia vosotras de los agentes más jóvenes en comparación con los veterano

### **Sentimiento de ser valoradas profesionalmente y dimensiones de esto**

¿Dame tu/vuestra opinión sobre las parejas mixtas en la policía y cómo se aceptan?

¿Qué has/habéis querido realizar en la policía que te hayan puesto problemas, y como lo has resuelto?

¿Qué comportamientos en especial de otras mujeres policía crees/creéis que pueden perjudicar vuestra aceptación en el cuerpo?

¿Cómo os sentís de valoradas en vuestro trabajo en comparación con vuestros compañeros?

¿Cómo es el trato de los mandos y con los mandos?

### **Ejercicio de la autoridad en la calle y en sus casas**

¿La autoridad que tienes/tenéis en la calle por vuestro trabajo de qué manera la lleváis a casa, y como lo aceptan en vuestra familia?

¿De qué manera influye en tus padres, pareja, hijos, y familia en general el que seas/seáis policía, cómo crees/creéis que les puede afectar?

### **Influencia de su profesión en sus familias. Razones pocas mandos**

¿Qué problemas encuentras/encontráis para conciliar tu vida familiar con el hecho de ser policía?

¿Cómo hacen tus/vuestros familiares para separar a su hija, madre, pareja de su profesión como cómo policía?

¿A tu/vuestros marido el verse reconocido a través de tu identidad profesional, le molesta?

¿Qué razones crees/creéis que existen para que no haya más mujeres mando en la policía?

### **Estigma uniforme**

¿Cuáles serían los beneficios/inconvenientes que le otorgarías/otorgaríais a llevar el uniforme?

¿Dicen algunas compañeras vuestras que el uniforme les da un plus de valor, en qué cosas os da a ti/vosotras?

¿Qué cosas te atreverías a hacer llevando el uniforme y por qué?

¿Cuáles no?

### **Identidad laboral**

¿Hasta qué punto te/os influye e implica en vuestra vida cotidiana el ser policías?

¿Has/habéis tenido empleos diferentes en el pasado?

¿Qué es lo que más valoras/valoráis de vuestro trabajo y que es lo que menos os gusta de él?

¿Estarías/estaríais dispuesta a dejar esta profesión y por qué otra lo harías/haríais?

### **Pregunta cierre. Soluciones**

¿Considerando que todavía hay camino que recorrer hasta llegar a una total integración de las mujeres en la policía, qué cosas se os ocurre/ocurren que se podían hacer para facilitar la entrada y aceptación de las mujeres en la policía?

## ANEXO N° 9

### CARTA CONTESTACIÓN DEL CIDA

Estimado Sr. Julián Delgado Morales,

En respuesta a su consulta enviada al buzón de contacto del Servicio de Información del Centro de Información Documental de Archivos (CIDA) se le informa lo siguiente:

En este Centro se elabora la estadística anual de los archivos estatales y en ella no se recogen los datos del número total de efectivos policiales de la Comunidad de Madrid. Pensamos que esa información puede tenerla la Dirección General de Seguridad e Interior de la Comunidad de Madrid así como el Ministerio del Interior. Por ello se recomienda contactar con ambos organismos para que le respondan a su consulta o bien le asesoren indicándole donde tendría que dirigirse:

D.G. de Seguridad e Interior de la Comunidad de Madrid

Pº del Río, 1. 3ª planta.

Código Postal: 28223

[http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM\\_InfPractica\\_FA&cid=1132048615944&idConsejeria=1109266187224&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1142289231982&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1142300872586&sm=1109266100977](http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1132048615944&idConsejeria=1109266187224&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1142289231982&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1142300872586&sm=1109266100977)

En la página del Ministerio del Interior están colgados los anuarios estadísticos:

<http://www.interior.gob.es/publicaciones-descarga-17/publicaciones-periodicas-anuarios-y-revistas-979/anuario-estadistico-del-ministerio-del-interior-985?locale=es>

Más información en: <http://www.policia.es/>

Del mismo modo, el Instituto Nacional de Estadística publica el Anuario Estadístico de España, uno de los epígrafes es de Seguridad y justicia con el número de agentes policiales. Más información: [www.ine.es](http://www.ine.es)

Esperamos que la información sea de su utilidad.

Le agradecemos su interés y que se haya puesto en contacto con nosotros.

Atentamente,

Servicio de Información

Centro de Información Documental de Archivos (CIDA)

Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte